



ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า  
เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก



รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อเรื่อง

ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

เพื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

โดย

สุรัสวดี อ่อนอำไพ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ภทริกา มณีพันธ์)

วันที่ 19 เดือน ๑๐ พ.ศ. ๕๘

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.กัญญาพัสดุ กล่อมทรงเจริญ)

วันที่ 20 เดือน ๑๐ พ.ศ. ๕๘

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัตพงศ์ อวิโรชนานนท์)

วันที่ 19 เดือน ๑๐ พ.ศ. ๕๘

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.จงกลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 24 เดือน ๑๐ พ.ศ. ๕๘

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จาดุพงศ์ วาฤทธิ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 28 เดือน ๑๑ พ.ศ. ๕๘

|                      |   |
|----------------------|---|
| ชื่อเรื่อง           | ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา<br>โรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก |
| ชื่อผู้เขียน         | นางสาวสุรัสวดี อ่อนอำไพ   |
| ชื่อปริญญา           | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ                                  |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | อาจารย์ ดร.ภัทริกา มณีพันธ์   |

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 165 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก F- test ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 11-20 ปี มีอัตราเงินเดือน 30,001 - 50,000 บาท และอยู่ในระดับการทำงาน ฝ่ายปฏิบัติการ

จากการศึกษาในปัจจุบันที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต สรุปได้ว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตากมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา  
โรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราค่าจ้าง  
ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน



|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Title</b>                          | Work Life Happiness of Bhumibol Dam Power<br>Plant Personnel, Tak Province |
| <b>Author</b>                         | Miss Suratsawadee Onumpai  |
| <b>Degree of</b>                      | Master of Business Administration in Business<br>Administration            |
| <b>Advisory Committee Chairperson</b> | Dr. Pattarika Maneepan   |

### ABSTRACT

This study aimed to explore: 1) a level of work life happiness of Bhumibol dam power plant personnel, Tak province and 2) factors effecting work life happiness of the power plant personnel based on their socio-economic attributes. Data were collected from 165 Bhumibol dam power plant personnel and analyzed for finding frequency, percentage, and standard deviation. F-test was used for the comparison of work life happiness of the power plant officials.

Findings showed that most of the informants were male, 41-50 years old, and married. Their highest educational attainment was lower than bachelor's degree. Most of their years of service were 11-20 years and their salary was 30,001-50,000 baht. It was found that most of the informants were practitioners. Regarding factors effecting working happiness of the informants, as a whole, it was found that they had a high level of work life happiness. The following were found at a high level: relationships, values, and leadership but quality of life was found least. For factors effecting work life happiness of the informants, as a whole, it was found at a high level. Happiness in work life and enthusiasms were found at a high level whereas satisfaction with their tasks was found at a moderate level. Findings also showed that there was no difference in work life happiness in terms of age, marital status, education attainment, years of service, and payment rate.

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และได้รับคำแนะนำจาก ประธานกรรมที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอบพระคุณในความเมตตา มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูลกรอกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการอนุเคราะห์ของท่านทั้งหลาย มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และผู้อุปถัมภ์เคียงคู่ผู้วิจัยมาด้วยความรักความเมตตา คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้โอกาสทางการศึกษาด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษา MBA ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ดูแลซึ่งกันและกันตลอดการศึกษา คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัย ขอมอบแด่บุพการี ผู้อุปถัมภ์คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้

สุรัสวดี อ่อนอำไพ

สิงหาคม 2558

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ  | (3)  |
| ABSTRACT  | (5)  |
| กิตติกรรมประกาศ                                     | (6)  |
| สารบัญ  | (7)  |
| สารบัญตาราง   | (9)  |
| สารบัญภาพ   | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ  | 1    |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา                           | 1    |
| วัตถุประสงค์งานวิจัย                                | 4    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                           | 4    |
| ขอบเขตงานวิจัย                                      | 5    |
| นิยามศัพท์  | 5    |
| บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7    |
| แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน                    | 7    |
| ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน              | 19   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                               | 21   |
| บทสรุป  | 22   |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                                | 23   |
| บทที่ 3 ระเบียบวิจัย                                | 24   |
| ระเบียบวิธีการวิจัย                                 | 24   |
| สถานที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล             | 24   |
| ขอบเขตประชากร                                       | 24   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                 | 25   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                          | 25   |
| ผลการทดสอบเครื่องมือ                                | 26   |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้                    | 26   |

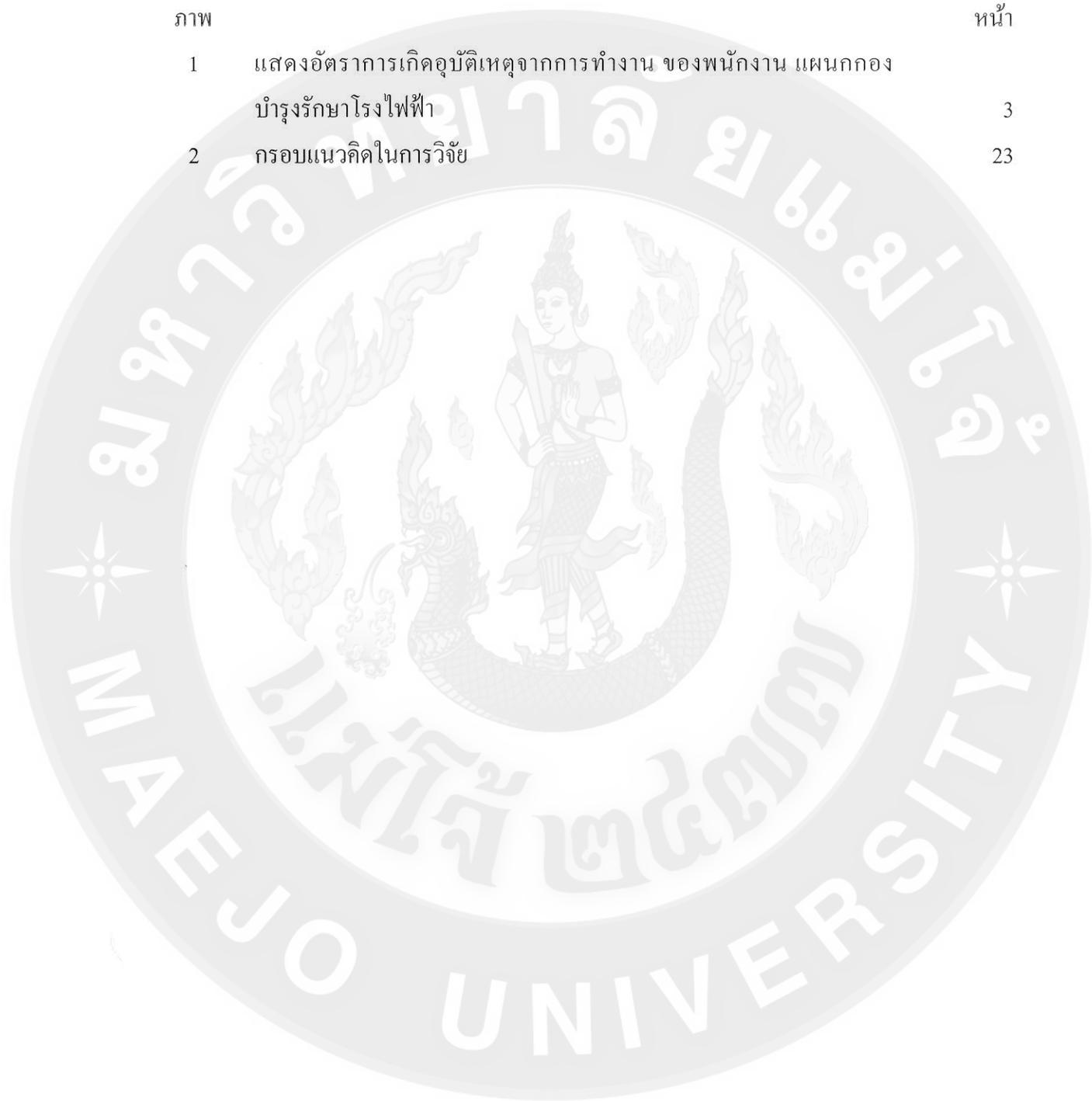
|   |    |
|---|----|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  | 28 |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  | 28 |
| ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบ<br>แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน | 32 |
| ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับความสุขในการทำงาน  | 38 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ  | 41 |
| สรุปผล  | 41 |
| อภิปรายผล   | 45 |
| ข้อเสนอแนะ  | 48 |
| ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป  | 52 |
| บรรณานุกรม  | 53 |
| ภาคผนวก   | 56 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม   | 57 |
| ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย   | 65 |

## สารบัญตาราง

| ตาราง |   | หน้า |
|-------|---|------|
| 1     | แสดงจำนวนพนักงานแผนก ก่อสร้างรักษาโรงไฟฟ้า โดยแบ่งเป็น 4<br>แผนกย่อย            | 24   |
| 2     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ                                    | 28   |
| 3     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ                                  | 29   |
| 4     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส                           | 29   |
| 5     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา<br>สูงสุด               | 30   |
| 6     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุงานในองค์กร                       | 30   |
| 7     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อัตราเงินเดือน                        | 31   |
| 8     | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการทำงาน                         | 31   |
| 9     | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวม                                  | 32   |
| 10    | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านงาน                                  | 32   |
| 11    | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร                     | 34   |
| 12    | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน               | 35   |
| 13    | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน                | 36   |
| 14    | ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ                                | 37   |
| 15    | ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวม                             | 38   |
| 16    | ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความรื่นรมย์ใน<br>การทำงาน     | 39   |
| 17    | ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจ<br>ในงาน           | 39   |
| 18    | ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความ<br>กระตือรือร้นในการทำงาน | 40   |

## สารบัญภาพ

| ภาพ |   | หน้า |
|-----|---|------|
| 1   | แสดงอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ของพนักงาน แพนกกอง บำรุงรักษาโรงไฟฟ้า | 3    |
| 2   | กรอบแนวคิดในการวิจัย  | 23   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวิทยาศาสตร์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ซึ่งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น นับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ทำให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผนวกกับสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย และสถานการณ์ทางการเมือง ส่งผลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีการปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และที่สำคัญคือ มีความสุขในการทำงาน

พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดันและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงาน จึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ความสุขสามารถสร้างได้ไม่เฉพาะแต่ในครอบครัว สำหรับในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานช่วยให้พนักงานลดแรงกดดัน ทำให้รู้สึกสนุก และมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขและสนุกกับงานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเอาไว้ได้ และมีชื่อเสียงจูงใจให้คนเก่งจากองค์กรอื่นอยากเข้าร่วมงานด้วย ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2552)

การสร้างความสุขในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรแห่งความสุขมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะจะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยพนักงานที่มีความสุข ความสุขนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติมากกว่าเรื่องของอารมณ์หรือความรู้สึกที่พบได้ทั่วไปในชีวิต โดยความสุขจะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ความสุขจึงเป็นการมองโลกในแง่ดี เป็นความ

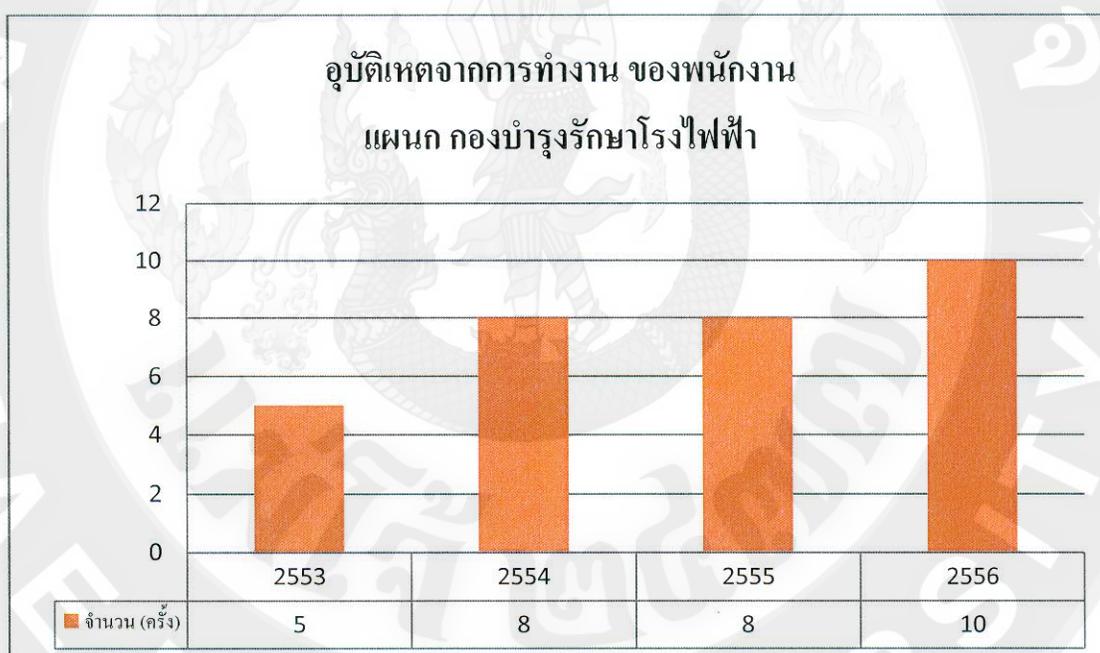
กล้าหาญ ความรัก และการกระทำให้เกิดความสำเร็จ ในระดับบุคคลความสูงนั้นจะช่วยพัฒนา ศักยภาพของพนักงานและผูกพันชีวิตกับองค์กรเพื่อให้ทำในสิ่งที่ดีกว่า ซึ่งความสุขในระดับบุคคล นั้นจะส่งผลต่อไปในระดับองค์กรและรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย (ทัตเทพ จันท์เกสร, 2552: 16)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีหน้าที่หลักคือ การ บรรเทาสาธารณภัย การผลิตกระแสไฟฟ้า โดยเป็นเขื่อนคอนกรีตโค้งที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย สามารถรองรับน้ำได้สูงสุด 13,462 ล้านลูกบาศก์เมตร และมีกำลังการผลิตติดตั้งทั้งสิ้น 779.2 เมกกะวัตต์ เชื้อนภูมิพล เป็นหน่วยงานหนึ่งของ กฟผ. ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ และการพัฒนา ต่างๆ มากมาย ดังนี้

1. ด้านการผลิตกระแสไฟฟ้า ปัจจุบัน เชื้อนภูมิพลมีกำลังการผลิตติดตั้งทั้งหมด 737.5 เมกกะวัตต์ สามารถผลิตไฟฟ้าได้ 1,062 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมงต่อปี ช่วง 36 ปีที่ผ่านมา เชื้อนภูมิพลสามารถผลิตไฟฟ้าได้ทั้งหมด 41,982 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง ต่อปี คิดเป็นเงินที่ทดแทนการนำเข้า จากน้ำมันเตาได้ 33,670 ล้านบาท
2. ด้านชลประทาน สามารถปล่อยน้ำไปช่วยราษฎรในพื้นที่จังหวัด ตาก กำแพงเพชร และบริเวณลุ่มน้ำเจ้าพระยา ทั้งสองข้างทาง รวมเนื้อที่ประมาณ 7.5 ล้านไร่ ให้มีการ ชลประทานที่ดี สามารถเพิ่มผลผลิตได้
3. บรรเทาอุทกภัย อ่างเก็บน้ำเชื้อนภูมิพล สามารถกักเก็บน้ำได้สูงสุด 13,462 ล้านลูกบาศก์เมตร ทำให้สามารถรองรับปริมาณน้ำฝน ที่ตกในช่วงฤดูฝนได้เป็นจำนวนมาก ช่วยลด ปริมาณน้ำที่ไหลบ่าลงสู่บริเวณลุ่มน้ำเจ้าพระยา ช่วยบรรเทาอุทกภัยที่เกิดขึ้นได้
4. ด้านการประมง ราษฎรในพื้นที่ สามารถมีอาชีพ เสริมด้านการประมงได้ เป็น อย่างดี ในรอบ 36 ปีที่ผ่านมา ราษฎรในท้องถิ่น สามารถจับปลาได้ทั้งสิ้น 25 ล้านตัน คิดเป็นมูลค่า ประมาณ 160 ล้านบาท
5. ด้านการท่องเที่ยว เชื้อนภูมิพลมีทัศนียภาพที่งดงาม มีสวนน้ำพระทัยและสวน เฉลิมพระเกียรติ พร้อมทั้งมีเรือนรับรอง สำหรับพักผ่อน อย่างมีระดับและราคาเป็นกันเอง จึงเป็นที่ ท่องเที่ยวสำคัญอีกแห่งหนึ่ง ของจังหวัดตาก มีผู้เข้ามาเยี่ยมชมปีละประมาณ 160,000 คน ในรอบ 36 ปี มีผู้เยี่ยมชมทั้งสิ้นประมาณ 4.1 ล้านคน ก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นประมาณ 800 กว่าล้านบาท

ในปัจจุบันมีภาคเอกชนมากมาย ที่หันมาทำธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อจำหน่าย ให้แก่ประชาชน จึงทำให้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพ องค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้เกิดการแข่งขันกับภาคเอกชนที่สูงขึ้น มีผลทำให้พนักงานมีภาวะ

การทำงานที่มากขึ้นภายใต้สภาวะความกดดันและความเครียด โดยกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีหน้าที่ในการควบคุมการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการเดินเครื่องและแผนการผลิต บำรุงรักษาหมวดเครื่องจักรทุ่นแรงต่างๆ ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก การตรวจสอบตามวาระแต่ในขณะเดียวกัน จะต้องมีการทำงานแบ่งเป็นช่วงเวลาที่จะต้องสามารถผลิตไฟฟ้าได้ตลอด 24 ชั่วโมงซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในด้านลบ เช่น ขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อหน่ายในงานประจำ (ชาญศักดิ์ ทองดี, 2557: สัมภาษณ์) และในขณะเดียวกัน การทำหน้าที่หน้าไซ้ทำงานเป็นประจำ ก็เกิดปัญหาหลายภาวะต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาเรื่องฝุ่นควัน มลพิษในการทำงาน การสูดดมสารเคมีเป็นเวลานานๆ แรงสั่นสะเทือน ความร้อนจากการทำงาน และเสียงจากเครื่องจักร ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานโดยตรง โดยจะแสดงข้อมูลอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ของแผนกกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล ดังนี้



ภาพ 1 แสดงอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ของพนักงาน แผนกกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ที่มา: ฝ่ายบุคคล เชื้อนภูมิพล (2556)

จากภาพ รายงานการเกิดอุบัติเหตุ ตั้งแต่ปี 2553 - 2556 พบว่า ในระหว่างการปฏิบัติงาน มีการเกิดอุบัติเหตุในทุกๆ ปี โดยอุบัติเหตุส่วนใหญ่ ได้แก่ สिरษะแตก ขาหัก แขนหัก การสูดดมสารเคมี ลื่นล้ม เป็นต้น และยังรวมถึงความกดดันและความเครียดจากการทำงานต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในด้านลบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความ

หวาดระแวง ความกลัว ความไม่มั่นใจ ความเครียด ความเบื่อหน่าย และความไม่ปรกติสุขในระหว่างการทำงาน ซึ่งล้วนก่อให้เกิดผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น ดังนั้นจึงได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล แผนกกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ทั้งในด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้ากองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ภายในแผนกอื่นๆ ขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รวมทั้งเสริมสร้างพนักงานภายในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้รักษาพนักงานให้อยู่ภายในองค์กร และเกิดการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานของ กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
2. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของ กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
3. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงปัจจัยและสภาพแวดล้อมการทำงานรวมทั้งเพิ่มพูนความสุขของพนักงานของ กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ให้เหมาะสมต่อไป

## ขอบเขตงานวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานของ กอปรังรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเพื่อใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

### ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาพนักงาน กอปรังรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

### ขอบเขตด้านเวลา

ใช้เวลาศึกษางานวิจัยจากแบบสอบถามเดือนพฤศจิกายน 2556 – พฤษภาคม 2557

### นิยามศัพท์

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นภาวะที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกกับงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ประกอบด้วย ความ

รื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

**พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงานของกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ประกอบไปด้วย ระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ในกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ทั้งหมด

**กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล** หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ทำหน้าที่ในการควบคุมการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการเดินเครื่องและแผนการผลิต บำรุงรักษาหมวดเครื่องจักรทุ่นแรงต่างๆ ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก การตรวจซ่อมตามวาระ

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษา เขื่อนภูมิพล จังหวัด ตาก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน
  - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับงาน
  - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมกับองค์กร
  - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บทสรุป
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003 อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการ

ประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003 อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ได้กล่าวถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจ ความรู้สึกชื่นชอบกับภารกิจหรือเป้าหมายหลักของชีวิต อันเป็นผลมาจากการทำงาน และปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข

iOpener (2003 อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขเป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสบาย มีความรื่นรมย์ ความเพลิดเพลิน ความกระตือรือร้น และ

รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ อีกทั้งผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

ความสุขในการทำงานของ Diener (2003 อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

มังฉวี โอสถานนท์ (2539: ระบบออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์หลักขององค์กรสำหรับฟังก์ชันการบริหารคนนั้น องค์กรควรจะมีมุ่งเน้นที่จะสร้างให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) โดยควรพิจารณาปัจจัยหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อร่วมงาน ไม่ให้มีการชิงดีชิงเด่นแข่งขันกันจนมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานที่เกินกว่าจะควบคุมได้ จะยิ่งนำไปสู่ความเครียดและความไม่ไว้วางใจกันเกิดการปกปิดข้อมูลไม่ร่วมมือประสานงานกัน ยิ่งจะทำให้บรรยากาศของการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ลดน้อยลงไปอีก นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้องการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีกิจกรรมระหว่างกันบ้างเพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งจะ

สร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างมากเนื่องจากลูกน้องเองก็จะมีคามเครียดน้อยลง จะทำให้ลูกน้องมีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิมให้หัวหน้าพิจารณา ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างมาก

2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ แม้ว่าองค์กรจะมีผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน สูงมากหรือมีระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานที่สลับซับซ้อนสูงกว่าคู่แข่งอย่างมากมาใน ธุรกิจ แต่นั่นก็ยังไม่ใช่เหตุผลที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ในองค์กร ประเด็นหลัก คือ ต้องให้บุคลากรมีความรักและมีความสุขกับงานที่เขาได้รับมอบหมายไปจึงจะสามารถกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ออกมาได้ หากพนักงานมีความรักและชอบในงานที่ทำจะช่วยจัด ความเบื่อน่ายในการทำงานลงได้และยังสร้างความกระตือรือร้นและสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกด้วย

3. ความท้าทายในหน้าที่การงาน มิใช่เป็นงานประจำวันที่พนักงานทำอยู่ทุกวัน ได้อยู่แล้ว แต่ควรต้องมีขอบเขตงานที่กว้างขวางขึ้น ท้าทายขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและที่ต้องคำนึงถึงก็คือ เป้าหมายที่ตั้งให้กับพนักงานต้องมีความชัดเจนจึงจะสร้างความสุขและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้จริง อย่างไรก็ตามการตั้งเป้าหมายและขอบเขตของงานอย่างท้าทายมากขึ้นนั้นก็นับว่าเป็นดาบสองคมเช่นกัน เนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายมากเกินไป ซับซ้อนและยากเกินกว่าความสามารถของพนักงานจะยิ่งเป็นการเพิ่มความเครียดและนำไปสู่การทอดลอยในการทำงานมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นผลทางลบอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร

การทำงานอย่างมีความสุขของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึงภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร จะประกอบด้วยปัจจัยห้าประการ ได้แก่

1. ด้านผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่โปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ที่บังคับบัญชา

2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ด้านงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่คุณได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่คุณเองได้ทำ

4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำขององค์กร

Greenleaf (1970) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบบริกรนั้นเกิดมาเพื่อให้บริการการให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในที่ให้ความสนใจผู้คนและต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น นอกจากนี้ ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้วยังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ (Career Path) ของพนักงานอย่างเต็มที่ ที่สำคัญยังรับฟังและสร้างชุมชน (Community) ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Partner) มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ผู้นำแบบบริกรนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทางคือ

1. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร

2. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสารซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียวโดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับ ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกับทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย

3. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่างๆ ผ่านทางการ ใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจว่าสิ่งที่พนักงานได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้สร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วยนอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

Welch (2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีม โดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตนเอง

2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่า ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ

3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม

4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้

6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ

7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นนอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็ในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจ ยุติธรรมซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและมีมนุษยธรรม

Greenleaf (1970) สรุปความหมายของผู้นำขององค์กร ได้ดังนี้

1. ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน
2. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร
3. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานออกมา
4. สนับสนุนพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงาน
5. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง
6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
7. มองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
8. ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน
9. เน้นการกระจายอำนาจ

Welch (2005) สรุปความหมายของผู้นำขององค์กร ได้ดังนี้

1. พัฒนาทีมเพื่อสร้างความมั่นใจ
2. สร้างความเข้าใจและตระหนักร่วมกันถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจ
3. เข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี
4. สร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. กล่าวในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่
6. ผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น
7. สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจให้กับพนักงาน
8. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำขององค์กรของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) และภาวะผู้นำตามแบบของ Welch (2005) สามารถสรุปองค์ประกอบปัจจัยด้านผู้นำที่ใช้ในการวัดระดับความสุขประกอบด้วย 10 ปัจจัยดังนี้

1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในกาทำงาน

7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร

9. ผู้นำเน้นเรื่องกระจายอำนาจให้กับพนักงาน

10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน

รวมสิริ เมนะ โปธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัยนอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ ไว้ว่า เพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ Aristotle แล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องพลัดพลิน เมื่ออยู่ร่วมกันต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

Baumeister and Leary (1995: Online) พบว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วมมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีต่อไป มนุษย์ต้องการที่จะถูกพันนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง

Diener and Seligman (2004 อ้างใน รวมสิริ เมนะ โปธิ, 2550) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานว่า เป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-being

inworkplace) กล่าวคือ ความเป็นอยู่ที่ดีนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน พบว่าส่วนหนึ่งของความทุกข์หรือความเศร้าของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เกิดจากการถูกตัดออกจากสังคมที่เขาคนนั้นอยู่ หรือเกิดจากการมีสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนในสังคมหรือกลุ่มที่คนนั้นดำรงอยู่ มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่คนเหล่านั้นอยู่ เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองไว้

สรุปได้ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ ดังนั้นไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่า ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับงาน

Deci and Ryan (1990 อ้างใน อรพินทร์ ชูชม และคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายใน ในรูปของความ ต้องการ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือแรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่คุณเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

1. ความต้องการมีความสามารถ (Need for Competence) บุคคลที่ต้องการมีความสามารถจะเสาะแสวงหาและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยความต้องการมีความสามารถประกอบด้วย ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็นและความรอบรู้ อย่างอิสระ

2. ความสนใจ ความตื่นเต้นและการตื่นใจไหล (Interest Excitement and Flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกลงใจภายใน คือ

ลักษณะที่ผลิตเพลิน ส่วนรางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือประสบการณ์ความผลิตเพลินในกิจกรรมนั้น ในความผลิตเพลินนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความถี่ห่างจากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ทำท่ายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจกับสิ่งที่ทำอยู่มาก

3. ความต้องการที่จะกำหนดตนเอง (Need for Self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าตนเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าบุคคลนั้นถูกจูงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

4. แรงจูงใจภายในงาน (Task-intrinsic Motivation) บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงสภาวะแรงจูงใจเฉพาะอย่าง เพื่อค้นพบรางวัลในตัวองงาน แรงจูงใจภายในจึงเป็นการประพฤติกรรมทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาและปรับประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงานและประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับรางวัลภายนอก อย่างไรก็ตามไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียวบุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดนี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับความรักในงานของ Deci and Ryan (1990) สามารถสรุปองค์ประกอบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ใช้ในการวัดระดับความสุขประกอบด้วย 11 ปัจจัยดังนี้

1. หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ
3. มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ
4. ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ
5. มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก
7. มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่
8. งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทาย
9. สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง
10. ได้ทำงานที่มีความชำนาญ
11. เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมกับองค์กร

การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขภายในองค์กรนั้น หากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีเป้าหมายและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร แล้วได้นำเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานให้เข้าไปในทิศทางเดียวกัน หรือเรียกได้ว่ามีค่านิยมร่วมกับองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้พฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์กร

จตุรรัตน์ เอื้ออำนวย (2549) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) คือความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สุรพล พยอมแย้ม (2537) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไป “ค่านิยม” (Value) นั้นประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Cognitive) ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการกระทำว่า “อะไรควรทำ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จึงจะทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ศิริอร วิชชาวูธ (2544) ได้แบ่ง ค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้างสวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

จากความหมายของค่านิยมขององค์กรสามารถสรุปองค์ประกอบปัจจัย ด้านค่านิยมขององค์กรที่ใช้ในการวัดระดับความสุขประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังนี้

1. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ

2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ
3. เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร
4. ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร
5. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรเหมือนเป็นเป้าหมายของตนเอง

#### 5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974 อ้างใน ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันความมั่นคงในงานที่ทำอยู่
5. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ มีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล
8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2537: 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

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

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปองค์ประกอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการวัดระดับความสุขประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ
2. มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน
3. สามารถใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม

#### ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

Warr (1990: 193-210) กล่าวว่า ระดับความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่า อยากรทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Seligman (2002) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่า การทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนร่วมกับความสำเร็จองค์กร

จากความหมายของความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของระดับความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ Warr (1990: 193-210) คือความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มี ความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสงวงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test , Oneway Anova ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความมีนัยยะในการทำงาน เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ประชากรในการศึกษาทั้งสิ้น 110 คน ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และจากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก และพบว่า ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว

ปฏิภาค บุญมั่งมี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์จราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระหว่างวันที่ 15-31 ตุลาคม 2552 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยข้อมูลที่ได้นั้น นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ โดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษา พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 152 คน เพศหญิง 46 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศอยู่ในชั้นประทวน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท อายุงานตั้งแต่ 11-20 ปี โดยภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ส่วน

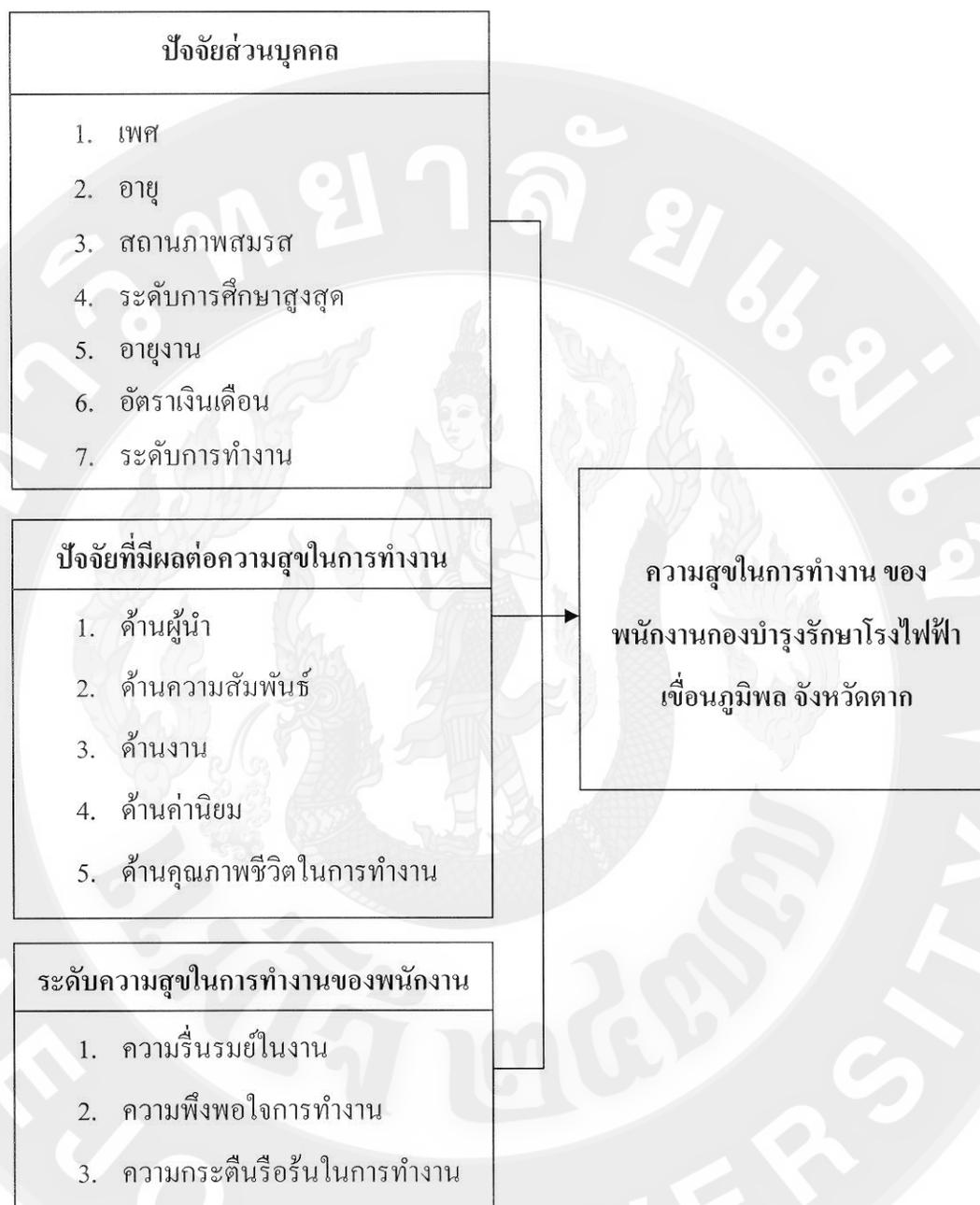
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วย และไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เนตรสวรรค์ จินตวนาถิ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษามุมมองเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำมีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีค่าในตนเอง

### บทสรุป

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ยกมากล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา โรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในด้านระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษา สรุปได้ดังกรอบแนวคิดของการศึกษาดังแสดงนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3 ระเบียบวิจัย

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า  
เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### สถานที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ  
พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

#### ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษารั้งนี้คือพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิ  
พล จังหวัดตาก จำนวนประชากรทั้งหมด 165 คน โดยจำแนกประเภทตามแผนกได้ดังต่อไปนี้  
(ฝ่ายบุคคล เขื่อนภูมิพล, 2556)

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานแผนก กองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า โดยแบ่งเป็น 4 แผนกย่อย

| แผนก                    | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| แผนกวางแผน              | 22    | 13.33  |
| แผนกบำรุงรักษาเครื่องกล | 50    | 30.30  |
| แผนกบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า  | 52    | 31.52  |
| แผนกโรงงาน              | 41    | 24.85  |
| รวม                     | 165   | 100    |

ที่มา: เพิ่มข้อมูลพนักงาน ฝ่ายบุคคล เขื่อนภูมิพล (2556)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม ที่สอบถามจากพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิติข้อมูล รวมทั้งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือ ตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสาร และฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (1990: 193-20) โดยแบ่งออกเป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ที่เกิดจากปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน อ้างอิงจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามการวัดสเกลทศนคติ (Likert

Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Anousal) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

### ผลการทดสอบเครื่องมือ

จากการนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) กับพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 10 ชุด ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวม และนำผลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน จะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับหรือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 มาก

ระดับความคิดเห็น 3 ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 น้อยที่สุด

2. โดยมีเกณฑ์การแปลผล โดยทำการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายของคะแนน ทั้ง 5 ระดับค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการคำนวณอัตราภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงระดับค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550: 85) ดังนี้

ช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จำนวนชั้น

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

5

$$= 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละระดับ ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | แปลผลระดับความคิดเห็น              |
|-----------|------------------------------------|
| 4.21-5.00 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.41-4.20 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |
| 2.61-3.40 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.81-2.60 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00-1.80 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. สรุปผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ นำมาเป็นข้อมูลเพื่ออภิปราย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสุขที่ได้รับในการทำงาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----|------------|--------|
| ชาย | 165        | 100    |
| รวม | 165        | 100    |

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

| อายุ          | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|---------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 15         | 9.1        |
| 31 - 40 ปี    | 40         | 24.2       |
| 41 - 50 ปี    | 74         | 44.8       |
| 51 ปี ขึ้นไป  | 36         | 21.8       |
| <b>รวม</b>    | <b>165</b> | <b>100</b> |

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 -50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส

| สถานภาพ    | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|------------|------------|------------|
| สมรส       | 132        | 80         |
| โสด        | 24         | 14.5       |
| หม้าย      | 9          | 5.5        |
| <b>รวม</b> | <b>165</b> | <b>165</b> |

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 สถานภาพหม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษา     | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|-------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า ปริญญาตรี | 84         | 50.9       |
| ปริญญาตรี         | 81         | 49.1       |
| <b>รวม</b>        | <b>165</b> | <b>165</b> |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ ปริญญาตรี 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุงานในองค์กร

| อายุงาน       | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|---------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 10 ปี | 31         | 18.8       |
| 11 - 20 ปี    | 65         | 39.4       |
| 21 - 30 ปี    | 59         | 35.8       |
| 31 ปี ขึ้นไป  | 10         | 6.1        |
| <b>รวม</b>    | <b>165</b> | <b>165</b> |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ อายุงาน 21 - 30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 อายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อัตราเงินเดือน

| อัตราเงินเดือน      | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|---------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท  | 4          | 2.4        |
| 10,001 - 30,000 บาท | 23         | 13.9       |
| 30,001 - 50,000 บาท | 73         | 44.2       |
| 50,001 - 70,000 บาท | 65         | 39.4       |
| <b>รวม</b>          | <b>165</b> | <b>100</b> |

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 50,001-70,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อัตราเงินเดือน 10,001-30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการทำงาน

| ระดับการทำงาน   | จำนวน (คน) | ร้อยละ     |
|-----------------|------------|------------|
| ระดับปฏิบัติการ | 165        | 100        |
| <b>รวม</b>      | <b>165</b> | <b>100</b> |

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือระดับปฏิบัติการ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม

| ปัจจัย           | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|------------------|-------------|----------------|------------------|
| ด้านผู้นำ        | 3.76        | .395           | มาก              |
| ด้านงาน          | 3.63        | .345           | มาก              |
| ด้านความสัมพันธ์ | 3.66        | .395           | มาก              |
| ด้านค่านิยม      | 3.61        | .453           | มาก              |
| ด้านคุณภาพชีวิต  | 2.57        | .280           | น้อย             |
| <b>รวม</b>       | <b>3.45</b> | <b>.281</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 9 ระดับความคิดเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.45 SD. = 0.281) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านผู้นำ มากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76 SD. = 0.395) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66 SD. = 0.395) และด้านงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63 SD. = 0.345)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านงาน

| ปัจจัยทางด้านงาน  | Mean | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|---|------|----------------|------------------|
| ท่านเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน | 4.05 | .875           | มาก              |
| งานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ระยะเวลาอย่างมากในการดำเนินงาน       | 4.03 | .546           | มาก              |
| ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ                        | 3.89 | .757           | มาก              |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ปัจจัยทางด้านงาน  | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|----------------|------------------|
| ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ตรงตามระเบียบแบบแผนขององค์กร  | 3.86        | .689           | มาก              |
| ลักษณะงานที่ท่านได้รับ ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน   | 3.84        | .833           | มาก              |
| งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ รับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถเป็นอย่างมาก                                      | 3.81        | .640           | มาก              |
| ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ   | 3.57        | .798           | มาก              |
| ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ โดยที่ท่านสามารถคิดและตัดสินใจต่างๆ ได้ด้วยตัวของท่านเอง      | 3.55        | .683           | มาก              |
| ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน  | 3.38        | .684           | ปานกลาง          |
| งานที่ท่านได้รับผิดชอบ มีความปลอดภัยสุขภาพ และชีวิตของท่านเอง   | 3.33        | .791           | ปานกลาง          |
| งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ และมีความน่าสนใจ มีการหมุนเวียน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปเรื่อยๆ | 3.19        | .668           | ปานกลาง          |
| งานที่ท่านได้รับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน   | 3.13        | .828           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>  | <b>3.63</b> | <b>.345</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 10 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63 SD. = 0.345) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่าพนักงานให้ความสำคัญ ในการเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05 SD. = 0.875) รองลงมาคือ งานที่ท่าน

รับผิดชอบ ต้องใช้ระยะเวลาอย่างมากในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.03 SD. = 0.546) และในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89 SD. = 0.757) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

| ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร  | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------|------------------|
| ท่านค่านิ่งอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีผลต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร | 3.76        | .573           | มาก              |
| พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ                               | 3.69        | .770           | มาก              |
| ท่านทราบเป็นอย่างดี ว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร                              | 3.64        | .715           | มาก              |
| ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่ง เป็น เป้าหมายของตัวเอง                        | 3.58        | .820           | มาก              |
| ท่านได้นำค่านิยมและความเชื่อต่างๆขององค์กรไปปฏิบัติ  | 3.38        | .906           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>   | <b>3.61</b> | <b>.453</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 11 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.6109 SD. = 0.45331) หากพิจารณาระดับความคิดเห็นพบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ในความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีผลต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76 SD. = 0.573) รองลงมาคือ พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69 SD. = 0.770) และท่านทราบเป็นอย่างดี ว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64 SD. = 0.715) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

| ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน   | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|----------------|------------------|
| ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน              | 3.95        | .656           | มาก              |
| ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร  | 3.85        | .721           | มาก              |
| เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน   | 3.77        | .770           | มาก              |
| ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน                                   | 3.76        | .883           | มาก              |
| ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ ซึ่งกันและกัน                   | 3.75        | .684           | มาก              |
| เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน  | 3.73        | .598           | มาก              |
| เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง               | 3.56        | .892           | มาก              |
| เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน   | 3.52        | .737           | มาก              |
| ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง                              | 3.41        | .811           | ปานกลาง          |
| ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง | 3.39        | .838           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>  | <b>3.66</b> | <b>.395</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 12 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.6685 SD. = 0.39552) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ในความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95 SD. = 0.656) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85 SD. = 0.721) และเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77 SD. = 0.770) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|----------------|------------------|
| สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดมุมน้ำดื่มให้กับพนักงานอย่างถูกสุขลักษณะ  | 2.88        | .779           | ปานกลาง          |
| สถานที่ทำงานของท่าน มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขอนามัยให้กับพนักงาน   | 2.72        | .735           | ปานกลาง          |
| ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีไม่มีเสียงดังและแสงสว่างเพียงพอ เกินกว่ากำหนด   | 2.71        | .911           | ปานกลาง          |
| ท่านได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส   | 2.67        | .545           | ปานกลาง          |
| สถานที่ทำงานของท่าน มีการทำกิจกรรม 5 สอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง   | 2.67        | .510           | ปานกลาง          |
| ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ  | 2.47        | .611           | น้อย             |
| ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีสภาวะทางอากาศปลอดโปร่ง อากาศถ่ายเท ไม่ร้อนอบอ้าว  | 2.45        | 1.009          | น้อย             |
| ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ไร้ซึ่งมลภาวะ หรือสารเคมี ต่างๆ ที่เสี่ยงต่อสุขภาพร่างกาย   | 2.27        | .768           | น้อย             |
| สถานที่ทำงานของท่าน มีการตรวจสอบอุปกรณ์จำพวกเครื่องจักรท่อนแรงต่างๆ หรืออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ | 2.22        | .760           | น้อย             |
| <b>รวม</b>  | <b>2.57</b> | <b>.280</b>    | <b>น้อย</b>      |

จากตาราง 13 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (Mean = 2.57 SD. = 0.2803) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดมุมน้ำดื่มให้กับพนักงานอย่างถูกสุขลักษณะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.88 SD. = 0.779) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่าน มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขอนามัยให้กับพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลาง (Mean = 2.72 SD. = 0.735) และท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีไม่มีเสียงดังและแรงสั่นสะเทือน เกินกว่ากำหนดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.71 SD. = 0.911) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ

| ปัจจัยทางด้านผู้นำ   | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------|------------------|
| ผู้นำของท่าน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงานทุกคน   | 4.17        | .746           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน มีความสามารถที่จะชักจูงใจให้พนักงานทุกคนในองค์กรนั้นสามารถได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.11        | .733           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน คำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของท่าน                                      | 4.10        | .718           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน สามารถสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน                              | 3.82        | .573           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน ใส่ใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน   | 3.79        | .728           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน ให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมและสุขลักษณะที่ดีในการทำงาน                                  | 3.70        | .821           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน ตระหนักถึงความปลอดภัยในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ   | 3.67        | .849           | มาก              |
| ผู้นำของท่าน ใส่ใจต่อการพัฒนากิจกรรม 5 ส   | 3.28        | .661           | ปานกลาง          |
| ผู้นำของท่าน สามารถจูงใจให้เห็นถึงความสำคัญของการมีกิจกรรม 5 ส                                       | 3.25        | .629           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>   | <b>3.76</b> | <b>.395</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 14 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทางด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.7670 SD. = 0.39593) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ผู้นำของท่าน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงานทุกคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.17 SD. = 0.746) รองลงมาคือ ผู้นำของท่าน มีความสามารถที่จะชักจูงใจให้พนักงานทุกคนในองค์กรนั้นสามารถได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.11 SD. = 0.733) และผู้นำของท่าน คำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean=4.10 SD. = 0.718) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับความสุข ในการทำงาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวม

| ปัจจัย                 | Mean          | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|------------------------|---------------|----------------|------------------|
| ความรื่นรมย์ในการทำงาน | 3.5879        | .12287         | มาก              |
| ความกระตือรือร้นในการ  | 3.5293        | .70421         | มาก              |
| ความพึงพอใจในงานทำงาน  | 3.1939        | .67482         | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>             | <b>3.4370</b> | <b>.19357</b>  | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 15 ระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.44 SD. = 0.459) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ระดับการทำงาน มาก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.44 SD. = 0.459)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน

| ความรื่นรมย์ในงาน                                | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------|------------------|
| ท่านทำงานด้วยความรู้สึกไม่หมั่นหมองหรือโศกเศร้า  | 3.69        | .476           | มาก              |
| ท่านรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายในขณะที่ปฏิบัติงาน | 3.65        | .479           | มาก              |
| ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ                   | 3.65        | .478           | มาก              |
| ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน        | 3.36        | .493           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>                                       | <b>3.58</b> | <b>.122</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 16 ระดับความคิดเห็นของ ระดับความสุขในการทำงาน ทางด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.5879 SD. = 0.12287) หากพิจารณาระดับความคิดเห็นพบว่า ท่านทำงานด้วยความรู้สึกไม่หมั่นหมองหรือโศกเศร้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69 SD. = 0.476) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายในขณะที่ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65 SD. = 0.479) และท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65 SD. = 0.478) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน  | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|----------------|------------------|
| ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย              | 3.96        | .424           | มาก              |
| ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.01        | .110           | ปานกลาง          |
| ท่านรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ          | 2.61        | .934           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>  | <b>3.19</b> | <b>.674</b>    | <b>ปานกลาง</b>   |

จากตาราง 17 ระดับความคิดเห็นของ ระดับความสุขในการทำงาน ทางด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.1939 SD. = 0.67482) หากพิจารณา ระดับความคิดเห็น พบว่า ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96SD. = 0.424) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.01 SD. = 0.110) และท่านรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.61 SD. = 0.934) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

| ความกระตือรือร้นในการทำงาน   | Mean        | Std. Deviation | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------|------------------|
| ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน  | 3.98        | .841           | มาก              |
| ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา | 3.63        | .484           | มาก              |
| ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว                              | 2.98        | .837           | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>   | <b>3.52</b> | <b>.704</b>    | <b>มาก</b>       |

จากตาราง 18 ระดับความคิดเห็นของ ระดับความสุขในการทำงาน ทางด้านความความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.5293 SD. = 0.70421) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.98 SD. = 0.841) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63 SD. = 0.484) และท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.98 SD. = 0.70421) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในองค์กร อัตราเงินเดือน ระดับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบระดับความสุขและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในองค์กร อัตราเงินเดือน ระดับการทำงาน

### สรุปผล

การสรุปผลการวิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน (ร้อยละ 100) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 44.8) สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน (ร้อยละ 80) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 50.9) อายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี จำนวน 65

คน (ร้อยละ 39.4) อัตราเงินเดือน 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 73 คน (ร้อยละ 44.2) ระดับปฏิบัติการ จำนวน 165 คน (ร้อยละ 100)

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก**

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างมากซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยทางด้านงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.6359 SD. = 0.34559) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ในการเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05 SD. = 0.875) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ระยะเวลาอย่างมากในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.03 SD. = 0.546) และในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89 SD. = 0.757)

#### 2. ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านค่านิยมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.6109 SD. = 0.45331) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ในความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีผลต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76 SD. = 0.573) รองลงมาคือ พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69 SD. = 0.770) และท่านทราบเป็นอย่างดี ว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64 SD. = 0.715)

### 3. ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.6685 SD. = 0.39552) หากพิจารณาระดับความคิดเห็นพบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ในความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95 SD. = 0.656) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85 SD. = 0.721) และเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77 SD. = 0.770)

### 4. ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับน้อย (Mean = 2.57 SD. = 0.2803) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดมุมน้ำดื่มให้กับพนักงานอย่างถูกสุขลักษณะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.88 SD. = 0.779) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่าน มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขอนามัยให้กับพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.72 SD. = 0.735) และท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีไม่มีเสียงดังและแรงสั่นสะเทือน เกินกว่ากำหนดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.71 SD. = 0.911)

### 5. ปัจจัยทางด้านผู้นำ

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.7670 SD. = 0.39593) หากพิจารณาระดับความคิดเห็นพบว่า ผู้นำของท่าน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงานทุกคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.17 SD. = 0.746) รองลงมาคือ ผู้นำของท่าน มีความสามารถที่จะชักจูงใจให้พนักงานทุกคนในองค์กรนั้นสามารถได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.11 SD. = 0.733) และผู้นำของท่าน คำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10 SD. = 0.718)

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล que แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างมากซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้ดังนี้

#### 1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.5879 SD. = 0.12287) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ท่านทำงานด้วยความเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือ โศกเศร้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69 SD. = 0.476) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลายในขณะที่ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65 SD. = 0.479) และท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65 SD. = 0.478)

#### 2. ความพึงพอใจในงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.1939 SD. = 0.67482) หากพิจารณาระดับความคิดเห็นพบว่า ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96SD. = 0.424) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.01 SD. = 0.110 ) และท่านรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.61 SD. = 0.934)

#### 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

พบว่า พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.5293 SD. = 0.70421) หากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.98 SD. = 0.841) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความ

กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63 SD. = 0.484) และทำนทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.98 SD. = 0.70421)

### อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัย ด้านงาน ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ และด้านผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นปัจจัยทั้ง 4 ด้าน นี้มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตากได้เป็นอย่างมาก และให้ความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านคุณภาพชีวิต ในระดับน้อย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ด้านงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และความชำนาญในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน และเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา และยังสอดคล้องตามแนวคิดของ Manion (2003: 652-655) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความรู้สึกดีกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งด้านลักษณะงานก็เป็นส่วนที่จะทำให้พนักงานเกิดความยินดีในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้ทำโดยผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีระดับความคิดเห็น ความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานคำนึงถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และมีการคำนึงถึงงานที่ทำว่าส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและการนำไปปฏิบัติ พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร ความเข้าใจในงานที่ส่งผลกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ความรู้สึกของพนักงานที่ที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่มีความหยาต่อองค์กรหรือจากสังคมจะส่งผลทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ทำให้พนักงานไม่ได้มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร จนอาจทำให้พนักงานขาดความสุขในการทำงานได้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเอื้ออาทร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฏิภาคนบุญมั่งมี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเอื้ออาทร ความเอาใจใส่ การให้ความสำคัญและความสามารถในการปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003: Online) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะนั่นถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ จึงสรุปได้ว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงาน ความสามารถในการจูงใจพนักงานทุกคนในองค์กร และคำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของพนักงานได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวดี (2553) ที่ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัด สมุทรสาคร พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็น ความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำในสถานที่ทำงาน ไม่ถูกสุขลักษณะอนามัย มีเสียงดัง แรงสั่นสะเทือนเกินกว่ากำหนด และ ไม่ได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ปฏิภาศ บุญมั่งมี (2552) ที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์จราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ของซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่าความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ว่า การได้ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจ มีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานด้าน คุณภาพชีวิตสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975: 93-95 อ้างใน ผจญ เฉลิมสาร (2550: ระบบออนไลน์) ว่า ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งแปด ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกอง บำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านงาน ผู้ให้ข้อมูลให้ระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นปัจจัยทั้ง 2 ด้าน นี้มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ได้เป็นอย่างมาก และให้ความ คิดเห็นในปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในงาน ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็น ระดับความสุขในด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการทำงาน ด้วยความสุข ไม่หม่นหมอง โสภเคราะห์ ปลอดภัย และผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน สนุกกับงานที่ ปฏิบัติ ไม่มีความกังวลใดๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Warr (1990) ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน โดยบุคคลจะรู้สึกสนุกกับงานและ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล มีความคิดเห็นระดับความสุขในด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรู้สึกอยากทำงานทุกวัน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวา กระตือรือร้นและตื่นตัว ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990: 193-210) ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน โดยบุคคลจะรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล มีความคิดเห็นระดับความสุขในด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990: 193-210) ว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้ามียุทธปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำ พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มียุทธปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่น้อย 1 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก 2 ด้าน คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานด้านงาน และพบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่น้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ควรจะส่งเสริมในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก ให้มีความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

## ด้านลักษณะงาน

1. ควรมีการใส่ใจในรายละเอียดงานของพนักงานแต่ละคน มีการหมุนเวียนงานของพนักงาน ให้เกิดความหลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้แก่พนักงาน เปิดประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถทำให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่
2. ควรจะตระหนักถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงาน โดยการทำงานที่มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ได้จริง ป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากภัยร้ายต่างๆ ได้อย่างเต็มที่
3. องค์กรควรตระหนักถึงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ และพัฒนาจิตใจ สามารถให้แก่พนักงาน เพราะจะต้องครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกสายงาน และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน
4. องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ว่า อาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้น สามารถสร้างความมั่นคงต่อชีวิตตนเอง ครอบครัว และสถานะ และงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นสามารถที่จะเจริญเติบโตได้ในอนาคต โดยการให้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน

## ด้านค่านิยมขององค์กร

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา จะไม่ยึดกับแนวทางปฏิบัติใดๆ อย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป
2. องค์กรควรตระหนักถึงการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร เนื่องจากค่านิยมเป็นพื้นฐานในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานต้องสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จึงจะทำให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพและเมื่อพนักงานส่วนใหญ่เกิดความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรที่สร้างร่วมกันมา ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาเหมือนกัน

## ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

1. องค์กรควรตระหนักถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำการเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานควรจะได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. ต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการอบรมในความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และเกิดความสามัคคีอันดีในองค์กรจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นสุขมากยิ่งขึ้น

## ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน องค์กรควรมีการจัดน้ำดื่มในแต่ละจุดให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานทุกคน รวมถึง คำนึงถึงความสะอาดของน้ำดื่มที่พนักงานแต่ละท่าน ได้ดื่มด้วย และ ในส่วนของกรณีห้องน้ำที่ถูกละเลย องค์กรควรมีการเพิ่มจำนวนห้องน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการและคำนึงถึงความสะอาดของห้องน้ำ โดยมีการจัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้พนักงานทุกท่านช่วยกันรักษาความสะอาดด้วย

2. ในส่วนของการทำกิจกรรม 5 ส พบว่าการให้ความร่วมมือจากการทำกิจกรรม 5 ส ยังไม่ดีพอ พนักงานทุกคนไม่เห็นถึงความสำคัญในการจัดกิจกรรม 5 ส ดังนั้น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน องค์กรควรมีการจัดทำระบบ 5 ส อย่างเคร่งครัด และเป็นระบบมากกว่านี้

3. ควรมีการปรับปรุงในส่วนของโรงงานใหม่ ให้มีลักษณะที่ถ่ายเท อากาศผ่านเข้าออกได้สะดวก มีระบบระบายอากาศที่ดีกว่าเดิม ในส่วนของมลภาวะหรือสารเคมีต่างๆ ถ้าเป็นการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรควรมีการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยในการป้องกันภัยตนเองจากสารเคมี ซึ่งต้องเป็นอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและสามารถใช้งานได้จริง เหมาะสมกับงานที่พนักงานท่านนั้นทำอยู่

4. เครื่องมือเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ต่างๆ หลังจากการใช้งานเสร็จแล้ว ควรมีการตรวจสอบประสิทธิภาพของอุปกรณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากก่อนที่มีการตรวจสอบนานๆ ครั้ง องค์กรควรมีกฎเกณฑ์ในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างเคร่งครัด มีการ

ปลูกฝังความเป็นระเบียบในการใช้เครื่องจักรต่างๆ ให้มีความพร้อมแก่การใช้งานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ระหว่างการทำงาน ลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และอาจจะมี การเสนอทำวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เช่น มีการทำวิจัย เพิ่มเติมในหัวข้อคุณภาพชีวิต เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างละเอียดและตรงจุดมากขึ้น

### ด้านผู้นำ

องค์กรควรมีการคัดเลือกผู้นำของแผนกกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน และผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการทำกิจกรรม 5 ส โดยที่พนักงานทุกคนจะต้องร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ไม่ปล่อยให้เป็นที่ของใครคนใดคนหนึ่ง พนักงานควรจะมีควมสามัคคีในการทำกิจกรรมดังกล่าว ให้ลุล่วงและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนให้ได้มากที่สุด

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้ามีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านความรื่นรมย์ และ ด้านความกระตือรือร้น พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ควรจะส่งเสริมในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ให้มีความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ด้านความรื่นรมย์

องค์กรควรมีการจัดการฝึกอบรมพนักงาน หรือ กิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงออกในรูปแบบต่าง ทำให้พนักงานได้มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เป็นการคลายความวิตกกังวล

#### 2. ด้านความพึงพอใจในงาน

องค์กรควรมีการหมุนเวียน เปลี่ยนงานให้กับพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานแต่ละท่านได้แสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ มีการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน เพื่อที่พนักงานจะได้รู้ว่า ตนเองมีความถนัดในงานแบบไหนมากกว่า และจะทำให้งานดังกล่าวออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้นำหรือหัวหน้าแผนก ควรมีการกระตุ้นพนักงานให้มีการตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ โดยอาจมีกิจกรรมในระหว่างการทำงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น ไม่เฉื่อยช้า อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศใหม่ๆ ในระหว่างการทำงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองต่างๆ ภายในเขื่อนภูมิพล หรือองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
2. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่นรวมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

## บรรณานุกรม

- เชื่อนภูมิพล ฝ่ายบุคคล. 2556. รายงานประจำปี 2555. ตาก: ฝ่ายบุคคล เชื่อนภูมิพล.  
(เอกสารอัดสำเนา).
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. รวบรวมบทความทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาปี 2549. กรุงเทพฯ: ศรีบูรณะคอมพิวเตอร์.
- ชาญศักดิ์ ทองดี. 2557. รองหัวหน้าแผนก. สัมภาษณ์. 22 มกราคม.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทเนรมิตดิจิทัลอินเตอร์โปรแกรสซิป.
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัตเทพ จันท์เกสร. 2552. “ฟ้าเส้นทางวิกฤตมนุษย์เงินเดือน.” *Always Magazine* 1,1 (มิถุนายน): 16.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. 2552. การสร้างความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. 2552. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล แสงผล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรสวรรค์ จินตวนาลี. 2553. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. 2537. การรับรู้ชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปฎิภาค บุญมั่งมี. 2553. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจรตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสูงในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด:  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc) (12 มิถุนายน 2552).
- มัจฉวี โอสถานนท์. 2539. “องค์กรมีสุขภาพดีด้วยแนวคิดแบบองค์การรวมรวม”. [ระบบ  
ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.consultthai.com> (4 มิถุนายน 2552).
- รวมศิริ เมนะโพธิ์. 2550. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาค พิเศษ  
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโท.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพินทร์ ชุชม อัจฉรา สุขารมณ และ วิลาศลักษณ์ ชิววลี. 2542. การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจ  
ภายใน. น. 24-30. ใน รายงานการวิจัยฉบับที่ 70. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรม  
ศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Baumeister and Leary. 1995. “**Interpersonal Relationships**”. [Online]. Available  
<http://www.psych.ubu.ca/~azim/interpersonal%20relationships%20300%20buchtel.doc>  
(10 April 2009).
- Deci, E. and Ryan, R.M. 1990. **Intrinsic Motivation and Self - Determination in Human  
Behavior**. New York: Academic Press.
- Diener, E. 2003. **Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well - being  
(Happiness and Life satisfaction)**. [Online]. Available  
<http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html> (20 September 2009).
- Greenleaf, Robert K. 1970. **Servant Leadership**. [Online]. Available  
[http://www.12manage.com/methods\\_greenleaf\\_servant\\_leaderships.html](http://www.12manage.com/methods_greenleaf_servant_leaderships.html)  
(30 August 2009).
- Manion, J. 2003. “Joy at Work: Creating a Positive Workplace.” **Journal of  
NursingAdministration**. 33, 12: 652 - 655.

Saligman, Martin E.P. 2002. **Authentic Happiness**. United State of America: n.p.

Warr, Peter B.. 1990. "The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health."

**Journal of Occupation Psychology** 63: 193 – 210.

Welch, Jack. 2005. **Winning**. London: Harper Collins.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

### ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

### เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อจัดทำเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย แม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคลและพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้กับพนักงานตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสุขที่ได้รับในการทำงาน

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก ประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) 31 - 40 ปี

(3) 41 - 50 ปี

(4) 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

(3) หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

5. อายุงาน ในองค์กร

(1) ต่ำกว่า 10 ปี

(2) 11 - 20 ปี

(3) 21 - 30 ปี

(4) 31 ปี ขึ้นไป

6. อัตรารายเดือน

(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

(2) 10,001 - 30,000 บาท

(3) 30,001 - 50,000 บาท

(4) 50,001 - 70,000 บาท

(5) 70,001 บาท ขึ้นไป

7. ระดับการทำงาน

(1) ระดับปฏิบัติการ

(2) ระดับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูล que แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ความสุขในการทำงาน |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|-------------------|--|------------------------|---|---|---|---|
|                   |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยทางด้านงาน  |  |                        |   |   |   |   |
| 1                 | ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบตรงตามระเบียบแบบแผนขององค์กร  |                        |   |   |   |   |
| 2                 | ลักษณะงานที่ท่านได้รับ ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน  |                        |   |   |   |   |
| 3                 | ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ   |                        |   |   |   |   |
| 4                 | ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน   |                        |   |   |   |   |
| 5                 | งานที่ท่านได้รับรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน   |                        |   |   |   |   |
| 6                 | งานที่ท่านรับผิดชอบ ในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ ภูมิปัญญา เป็นอย่างมาก  |                        |   |   |   |   |
| 7                 | ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยที่ท่านสามารถคิดและตัดสินใจต่าง ๆ ได้ด้วยตัวของท่านเอง  |                        |   |   |   |   |
| 8                 | งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ และมีความน่าสนใจ มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปเรื่อยๆ |                        |   |   |   |   |
| 9                 | งานที่ท่านได้รับรับผิดชอบ มีความปลอดภัยสุขภาพ และชีวิตของท่านเอง   |                        |   |   |   |   |
| 10                | ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ   |                        |   |   |   |   |
| 11                | ท่านเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน  |                        |   |   |   |   |

| ความสุขในการทำงาน                          |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|--|--|------------------------|---|---|---|---|
|  |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12   | งานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ระยะเวลาอย่างมากในการดำเนินงาน                                  |                        |   |   |   |   |
| <b>ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร</b>       |  |                        |   |   |   |   |
| 13   | ท่านค่านิยมอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีผลต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร |                        |   |   |   |   |
| 14   | พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ                               |                        |   |   |   |   |
| 15   | ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง                          |                        |   |   |   |   |
| 16   | ท่านได้นำค่านิยมและความเชื่อต่างๆขององค์กรไปปฏิบัติ  |                        |   |   |   |   |
| 17   | ท่านทราบเป็นอย่างดี ว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร                                   |                        |   |   |   |   |
| <b>ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน</b> |  |                        |   |   |   |   |
| 18   | เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน   |                        |   |   |   |   |
| 19   | ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน                               |                        |   |   |   |   |
| 20   | ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง             |                        |   |   |   |   |
| 21   | ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง  |                        |   |   |   |   |
| 22   | เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน  |                        |   |   |   |   |
| 23   | เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง                          |                        |   |   |   |   |
| 24   | ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน                         |                        |   |   |   |   |
| 25   | ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร   |                        |   |   |   |   |

| ความสุขในการทำงาน                         |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|---|--|------------------------|---|---|---|---|
|   |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26  | เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน  |                        |   |   |   |   |
| 27  | ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน  |                        |   |   |   |   |
| <b>ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b> |  |                        |   |   |   |   |
| 28  | ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ไร้ซึ่งมลภาวะ หรือ สารเคมีต่างๆ ที่เสี่ยงต่อสุขภาพร่างกาย  |                        |   |   |   |   |
| 29  | ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีเสียงดังเกินกว่ากำหนด และแรงสั่นสะเทือน  |                        |   |   |   |   |
| 30  | ท่านอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีสภาวะทางอากาศร้อน อบอ้าว และไม่ปลอดโปร่ง   |                        |   |   |   |   |
| 31  | ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และ ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ  |                        |   |   |   |   |
| 32  | สถานที่ทำงานของท่าน มีการตรวจสอบอุปกรณ์ จำพวกเครื่องจักรท่อนแรงต่างๆ หรืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี และ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ |                        |   |   |   |   |
| 33  | สถานที่ทำงานของท่าน มีการทำกิจกรรม 5 ส อย่าง สมบูรณ์และต่อเนื่อง   |                        |   |   |   |   |
| 34  | ท่านได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส  |                        |   |   |   |   |
| 35  | สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดมุมน้ำดื่มให้กับ พนักงานอย่างถูกสุขลักษณะ  |                        |   |   |   |   |
| 36  | สถานที่ทำงานของท่าน มีห้องน้ำที่สะอาด ถูก สุขอนามัยให้กับพนักงาน   |                        |   |   |   |   |
| <b>ปัจจัยทางด้านผู้นำ</b>                 |  |                        |   |   |   |   |
| 37  | ผู้นำของท่าน ตระหนักถึงความปลอดภัยในงานที่ ท่านได้รับผิดชอบ  |                        |   |   |   |   |
| 38  | ผู้นำของท่าน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงาน ทุกคน  |                        |   |   |   |   |
| 39  | ผู้นำของท่าน ใส่ใจต่อการพัฒนากิจกรรม 5 ส   |                        |   |   |   |   |

| ความสุขในการทำงาน |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|-------------------|--|------------------------|---|---|---|---|
|                   |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40                | ผู้นำของท่าน สามารถจูงใจให้เห็นถึงความสำคัญของการมีกิจกรรม 5 ส                                       |                        |   |   |   |   |
| 41                | ผู้นำของท่าน ใส่ใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน   |                        |   |   |   |   |
| 42                | ผู้นำของท่าน คำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของท่าน                                      |                        |   |   |   |   |
| 43                | ผู้นำของท่าน มีความสามารถที่จะชักจูงใจให้พนักงานทุกคนในองค์กรนั้นสามารถได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |                        |   |   |   |   |
| 44                | ผู้นำของท่าน สามารถสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน                              |                        |   |   |   |   |
| 45                | ผู้นำของท่าน ให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมและสุขลักษณะที่ดีในการทำงาน                                  |                        |   |   |   |   |

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การวัดระดับความสุขในการทำงาน

| ความสุขในการทำงาน        |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|--------------------------|--|------------------------|---|---|---|---|
|                          |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ความรื่นรมย์ในงาน</b> |  |                        |   |   |   |   |
| 1                        | ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ                       |                        |   |   |   |   |
| 2                        | ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน            |                        |   |   |   |   |
| 3                        | ท่านทำงานด้วยความเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า     |                        |   |   |   |   |
| 4                        | ท่านรู้สึกปลอดภัย โปร่งและผ่อนคลายในขณะที่ปฏิบัติงาน |                        |   |   |   |   |

| ความสุขในการทำงาน                 |  | ระดับความสุขในการทำงาน |   |   |   |   |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|---|---|---|
|                                   |  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ความพึงพอใจในงาน</b>           |  |                        |   |   |   |   |
| 5                                 | ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย                 |                        |   |   |   |   |
| 6                                 | ท่านรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย         |                        |   |   |   |   |
| 7                                 | ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย    |                        |   |   |   |   |
| <b>ความกระตือรือร้นในการทำงาน</b> |  |                        |   |   |   |   |
| 8                                 | ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน                                  |                        |   |   |   |   |
| 9                                 | ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว                    |                        |   |   |   |   |
| 10                                | ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็วและมีชีวิตชีวา |                        |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

