



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร



โดย
นางสาวกมลรัตน์ ปิติทานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CAUSAL RELATIONSHIP OF THE FACTORS EFFECTED WORKPLACE
HAPPINESS FOR COMMERCIAL BANK'S OFFICERS IN SAMUTSAKHON



By

MISS Kamonrat PITITANAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
	ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร
โดย	กมลรัตน์ ปิตินันท์
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)	
พิจารณาเห็นชอบโดย	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสพชัย พสุนนท์)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก)	
.....	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระ กุลสวัสดิ์)	

59602332 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ปัจจัย, ความสุขในการทำงาน

นางสาว กมลรัตน์ ปีติทานันท์: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 204 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และตำแหน่งงานเป็น เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ จำนวน 46 สาขา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าเกินกว่า 0.91 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจจับแบบสมการโครงสร้าง(SEM)

ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่า 92.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.36$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ = 1.04 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

59602332 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : CAUSAL RELATIONSHIP, FACTORS, WORKPLACE HAPPINESS

MISS KAMONRAT PITITANAN : THE CAUSAL RELATIONSHIP OF THE FACTORS EFFECTED WORKPLACE HAPPINESS FOR COMMERCIAL BANK'S OFFICERS IN SAMUTSAKHON THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR THIRAWAT CHANTUK, Ph.D.

This research is objected to identify causal relationship between factors which affected working happiness and to identify the accordance between the structure of the causal relationship among the factors which affected working happiness of commercial bank employees in Samut Sakhon province and empirical data. The Sample group of this research are 204 commercial bank employees in Samut Sakhon province specified by Non-probability sampling and Purposive sampling method, which the sample group are commercial bank employees with over 1 year experience in officer, assistant manager and manager level in 46 branches, using questionnaire as a research instrument. This questionnaire has been checked for IOC which equal to 0.67–1.00 and check for reliability which excess 0.7. Regarding to analyzing data, the descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation has been used and the inferential statistics such as confirmatory factor analysis and structural equation modeling has been used.

The result of this research found that overall bank employees have high level of working happiness. In addition, the analysis of causal relationship structure of factors which affect bank employees' working happiness in Samut Sakhon found that Chi-Square is 92.87 which has statistical significance at p-value of 0.36, Relative Chi-Square of 1.04, Comparative Fit Index (CFI) of 1.00, Goodness of Fit Index (GFI) of 0.95, Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) of 0.95 and Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA) of 0.01, which all of them passed the criteria. In consideration of bank employees' working happiness, the final result of this model found that the happiness will be highly obtained by supervisor leadership.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็น “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจากบุคคลหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก ที่กรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ และแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ กรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาและชี้แนะข้อบกพร่อง ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศิลปากร และอาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทในเครือเอ็มซีไอซีกรุ๊ป, บริษัท โมเดิร์นคาส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอสเมติกส์ จำกัด และ บริษัท ไลท์พอร์ด(ประเทศไทย) จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

กมลรัตน์ ปิติทานันท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	14
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
สมมติฐานของการวิจัย.....	19
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	19
ขอบเขตของการวิจัย.....	20
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	21
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	26
แนวคิดกับความสุขในการทำงาน.....	26
แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	34
แนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน.....	37
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	41
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Model Lisrel เป็น SEM.....	44

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร	80
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	84
ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	88
ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	91
ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร	94
การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล)	104
การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)	106
บทที่ 5 สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย	108
อภิปรายผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	115
รายการอ้างอิง	117
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
ภาคผนวก ข คะแนนผลการทดสอบ	134

ภาคผนวก ค การวิเคราะห์หัตถิพลของโมเดล	143
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	146
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ฉ หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	160
ประวัติผู้เขียน.....	164

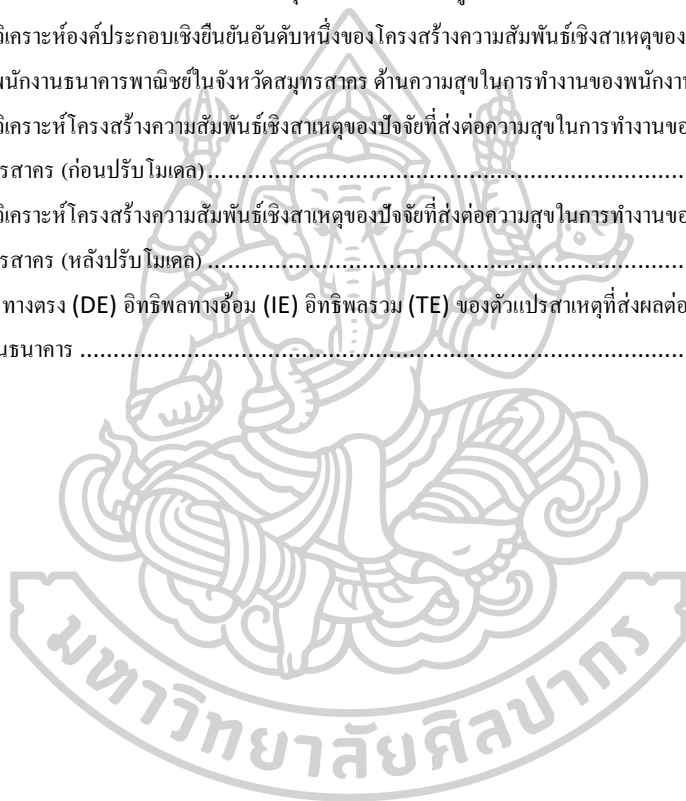


สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	วัตถุประสงค์และประโยชน์ของเทคนิค FACTOR ANALYSIS	45
ตารางที่ 2	ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ	46
ตารางที่ 3	ความหมายของค่าสัมพัทธ์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ	47
ตารางที่ 4	การออกแบบงานวิจัยและการประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ	48
ตารางที่ 5	สรุปแนวทางการศึกษาการใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
ตารางที่ 6	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	63
ตารางที่ 7	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย	66
ตารางที่ 8	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	72
ตารางที่ 9	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	76
ตารางที่ 10	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	76
ตารางที่ 11	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	77
ตารางที่ 12	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา	77
ตารางที่ 13	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง	78
ตารางที่ 14	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน	78
ตารางที่ 15	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสายงานในธนาคาร	79
ตารางที่ 16	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งในการทำงานธนาคาร ...	79
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน	80
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานความพึงพอใจในชีวิต	81
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก.....	82
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางลบ	83
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงาน	84
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	85
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	86
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง	87
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	88
ตารางที่ 26	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	89
ตารางที่ 27	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	90
ตารางที่ 28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางกาย	91
ตารางที่ 29	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ..	92
ตารางที่ 30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	93
ตารางที่ 31	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร	94
ตารางที่ 32	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	95

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	96
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	97
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	99
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	100
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความผูกพันต่อองค์กร	102
ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร	103
ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล)	105
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)	106
ตารางที่ 41 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร	107



สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร	30
ภาพที่ 3 เกณฑ์การประเมินและลักษณะการประเมินความสำเร็จในอาชีพ PETER A. HESLIN (2005).....	30
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	34
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	37
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน.....	41
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร	44
ภาพที่ 8 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	49
ภาพที่ 9 แนวคิดการดำเนินการวิจัย	61
ภาพที่ 10 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1.....	65
ภาพที่ 11 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	67
ภาพที่ 12 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	67
ภาพที่ 13 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	70
ภาพที่ 14 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	74
ภาพที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	97
ภาพที่ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร.....	98
ภาพที่ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร.....	100
ภาพที่ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร.....	101
ภาพที่ 19 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร.....	103
ภาพที่ 20 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัด สมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล).....	104
ภาพที่ 21 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัด สมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)	106

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นความสุขรูปแบบใดก็ตาม เช่น ความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและแสวงหา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552) ดังนั้น ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นมา และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา ที่ได้อธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริงของมนุษย์นั้นคืออะไร ดังนั้นจึงมีความพยายามค้นคว้าพิสูจน์จนสามารถหาข้อค้นพบเกี่ยวกับความสุขได้ เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมอง ริชาร์ด เดวิดสัน (Richard Davidson) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินที่ ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ จากการทดลองได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจน จนสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์ด้วยหลักสรีรศาสตร์ เลยาร์ด ริชาร์ด (Layard Richard, 2550) ข้อค้นพบ คือ สมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุขที่สารเคมีกลุ่มกระตุ้นสมาธิ ได้แก่ ข้อค้นพบคือ สมองมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุขที่สารเคมีกลุ่มกระตุ้นสมาธิ ได้แก่ สารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารเคมีทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอะซีทิลโคลีน (Acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำ กระบวนการเรียนรู้ และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน (Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติ การแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัว และมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2556)

การสร้างความสุขในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรแห่งความสุขมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะจะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยพนักงานที่มีความสุข ความสุขนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติมากกว่าเรื่องของอารมณ์หรือความรู้สึกที่พบได้ทั่วไปในชีวิต โดยความสุขจะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ความสุขจึงเป็นการมองโลกในแง่ดี เป็นความกล้าหาญ ความรัก และการกระทำให้เกิดความสำเร็จ ในระดับบุคคลความสุขความสนั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานและความผูกพันชีวิตกับองค์กรเพื่อให้ทำในสิ่งที่ดีกว่า ซึ่งความสุขระดับบุคคลนั้นจะส่งผลต่อไปในระดับองค์กรและรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย (ทัตเทพ จันทร์เกสร. 2552) ความสุขกับสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกัน (อภิชัย มงคล. 2552) ได้ให้ความหมายของสุขภาพทางจิตใจ หมายถึง

คุณภาพชีวิตที่มีความสุข อันเกิดจากการ สามารถจัดการปัญหาในการดำรงชีวิตที่เกิดขึ้นได้ มี ศักยภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยรวมถึงสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป และความดีจากภายในจิตใจ รวมทั้งได้พัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคน ไทย ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (Thai Happiness Indicator Version 2007 หรือ THI Version 2007) เพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของคนไทย ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร และบุคลากรในองค์กรสามารถประเมินระดับความสุข ของตนเองได้ ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางความคิด บุคลากรในองค์กรมีจิตใจ จิตใจและความรู้สึกที่ดี กระตือรือร้นในการทำงานงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดผลงานที่มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความพึงพอใจ ความรักในงาน และศรัทธาต่อ องค์กร

ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์นี้ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่เพียงคำพูดลอยๆและ ไม่มีวิธีใดที่สามารถพิสูจน์ได้แต่มาจนถึงวันนี้จึงเป็นการยืนยันถึงความเป็นแก่นสารที่วัดได้ของความสุข กระแสของโลกที่มีความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุข และเริ่มให้ความสนใจความสุขในฐานะการพัฒนา ความกินดีอยู่ดี เป็นความสุขของประชาชน นอกจากนั้นความสุขจึงได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ในหลายแง่มุม ทั้งในวงการธุรกิจที่นำเรื่องความสุขมาเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด วงการศึกษา สถาบันการศึกษาเริ่มเปิดสอนหลักสูตร หรือวิชาเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบต่างๆ จนกระทั่ง ในปี พ.ศ. 2547 ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุขขึ้น (Gross National Happiness: GNH) ภายใต้ แนวคิดที่ว่า การพัฒนาประเทศไม่ควรคำนึงถึงการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว หากต้องคำนึงถึง ความสุขของประชาชนในด้านจิตใจ และความสมดุลในการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ โดยต้องมี พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิด ความเท่าเทียม เป็นธรรม และเป็นการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริม วัฒนธรรม 4) และการบริหารจัดการที่ดี แนวคิดของประเทศภูฏานได้ส่งให้นานา ประเทศเริ่มหันมาให้ ความสนใจกับความพยายามที่จะวัดความสุขอย่างจริงจัง (นภาพรณ พิชพันธ์. 2550)

นอกจากความสุขที่มีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้วนั้น ความสุขในการทำงานยัง มี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย เพราะการแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไร เพียง อย่างเดียวแต่ยังแข่งขันกันด้วยความสามารถในการผลิตการสร้างสรรคนวัตกรรมและการให้บริการที่

เป็นเลิศแก่ลูกค้า องค์กรในระดับสากลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน คอล์แลน (Martin, Jones and Callan, 2005) อธิบายว่าความสุขในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กร รวมถึงหลายองค์กรในไทย ได้แก่ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์ ธนาคารไทยพานิชย์ และกตธานีภูเก็ตบีช รีสอร์ท ต่างยอมรับว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านผลกำไร คุณภาพสินค้า การให้บริการที่เกิดจากประสิทธิภาพของพนักงานทั้งสิ้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2552)

สำหรับนโยบายระดับชาติในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความสุขนั้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ. 2506 ที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ โดยใช้จีดีพีเป็นตัววัดความก้าวหน้าของประเทศ จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมและเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่ใช้กลไกทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. 2554) และสืบเนื่องถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งนอกจากจีดีพีแล้วยังได้มีการสร้างดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย ที่ใช้เป็นดัชนีวัดความสุขอย่างยั่งยืนของคนไทย (สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. 2551)

จากการให้ความสำคัญกับความสุขดังกล่าวข้างต้นจึงได้เกิดมีองค์กรหลายองค์กรขับเคลื่อนในภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงแห่งชาติ (สศช.) กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่จะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552) และ (ศูนย์วิจัยอายุการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน. 2551) สสำรวจเรื่องความสุขของคนทำงาน กับประชาชนที่มีอายุระหว่าง 18 – 60 ปี ที่ทำงานในองค์กรภาคธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สวนดุสิตโพลได้สำรวจความสุขจากการทำงาน ปี พ.ศ. 2555 พบว่าความสุขที่ได้รับจากการทำงาน อันดับหนึ่ง ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมแรงร่วมใจทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็น (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (ร้อยละ 16.71) และได้รับการยอมรับคำชื่นชมจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 11.86) ตามลำดับ

ปัจจุบัน พบว่า ธนาคารพาณิชย์มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและการบริหารจัดการองค์กรโดยมิได้คำนึงถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่จะส่งผลต่อความสุขในการ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมหลายงานวิจัย ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก 4) อารมณ์ทางลบ (Diener, 2003)

และจากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชี้วัดการมีคุณภาพในการทำงานประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 1.การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5.การบูรณาการทางสังคม 6.ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8.งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม วอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งมีความคล้ายคลึง กับแนวคิดของ ลี ชาร์ตและอู (Lau, Shaffer and Au, 2007) ได้พัฒนาแนวคิดจากเกณฑ์การประเมินและลักษณะการประเมินความสำเร็จในอาชีพ โดยกล่าวว่าความสำเร็จของบุคคลนั้น 1. สิ่งที่ได้รับทางการเงิน 2. การรับรู้ความสำเร็จ 3. ความพึงพอใจในงาน 4. ความมีชื่อเสียงทางด้านสังคม 5. การเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6. สถานภาพทางสังคม 7. การรับรู้ความสำเร็จในงาน และอาจมีองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านตารางการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพจิตใจ ซัลท์ และ ซัลท์ (Schultz & Schultz, 2001) สอดคล้องกับ (ชูชัย สมितिไกร, 2554) ก็มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ในขณะที่องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ของผู้นำแบ่งออกเป็น 1) ด้านเขาวนปัญญา 2)ระดับความรู้ 3) ความแม่นยำในการตัดสินใจ 4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา กวี วงศ์พุม. (2550) คุณลักษณะความเป็นผู้นำว่า จะต้องมีความฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณ กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความ ฉลาด และมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น อนิวัช แก้วจางง. (2550) และอาจมีองค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร 3. มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สเตียร์ (Steers, 1977) ซึ่งสอดคล้องกับ

อารีรัตน์ สีขาว. (2555) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันก็มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไปยังความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน

จากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความสุขในการทำงานและสภาพปัญหาของพนักงานพาณิชย์ที่เกิดจากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รวมทั้งความสำคัญความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแนวคิดเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของประชาชน และแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในแง่มุมต่างๆ จึงสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลทางตรง หรือปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ที่ส่งตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และนำปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่างๆเหล่านั้นนำไปเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

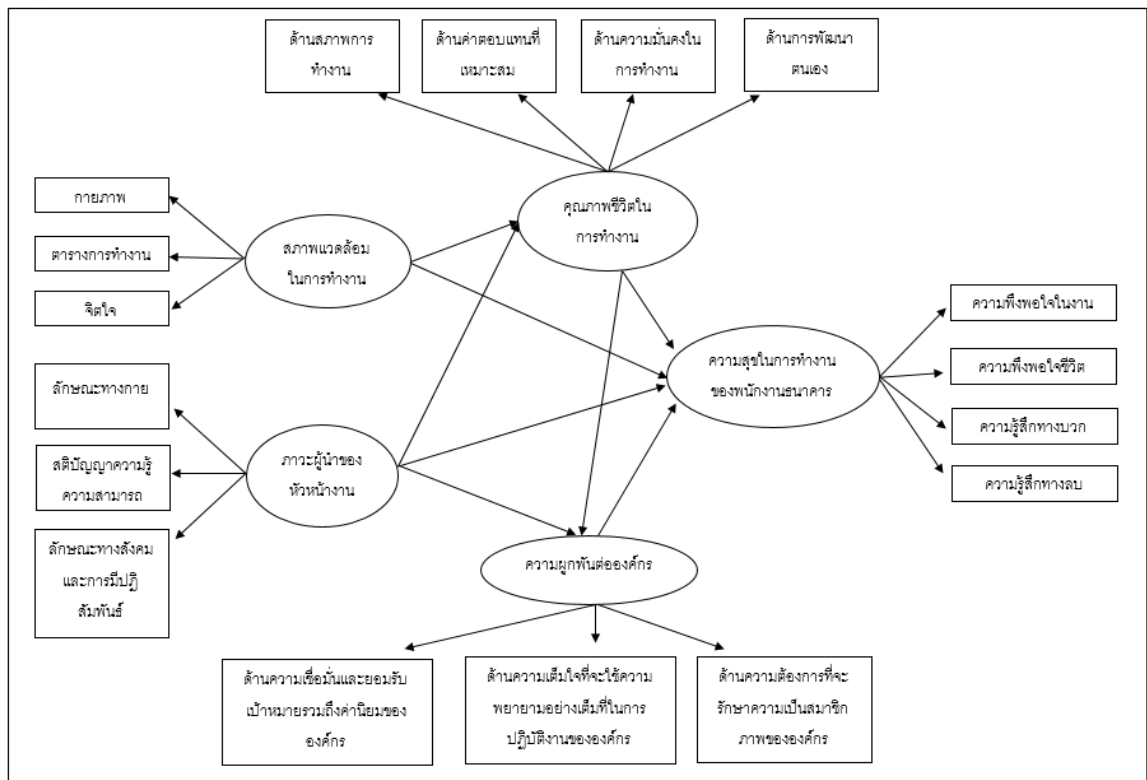
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่นๆได้ อันเนื่องมาจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ธนาคารพาณิชย์ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้อ้างอิงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ที่เกิดจากการวัดความสุขในการทำงานโดยเฉพาะ บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ มีเนื้อหาของการวิจัยมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ส่วน คือ ตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1.1.1 ด้านสภาพการทำงาน

1.1.1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.1.1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.1.1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1.1.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

1.1.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

1.1.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กร

1.1.2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.1.3 ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

1.1.3.1 ความพึงพอใจในงาน

1.1.3.2 ความพึงพอใจชีวิต

1.1.3.3 ความรู้สึกทางบวก

1.1.3.4 ความรู้สึกทางลบ

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1.1 ด้านกายภาพ

1.2.1.2 ด้านตารางการทำงาน

1.2.1.3 ด้านจิตใจ

1.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

1.2.2.1 ลักษณะทางกาย

1.2.2.2 สติปัญญาความรู้ความสามารถ

1.2.2.3 ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 46 สาขา จำนวน 514 คน (ข้อมูลจากชมรมธนาคารจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้ สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับทฤษฎีการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ต้องมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ตัวแปรที่ใช้มี 17 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน และให้การทดสอบสมมติฐานมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 34 คน รวมเป็น 204 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และตำแหน่งงานเป็น เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วย ผู้จัดการ และผู้จัดการ จำนวน 46 สาขา

3. พื้นที่ที่ใช้ในการทำวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการทำวิจัยภาพตัดขวาง (cross section date) คือ ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2561 ถึง มิถุนายน 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อ สถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลรวมของประสบการณ์ของการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ในด้านความกดดัน ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความชื่นชอบในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้สำเร็จลุล่วง ความหวังในการบริหารจัดการภายใน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความมั่นคงของวิชาชีพ

1.2 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการดำรงชีวิตเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่เกิดจากการตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคลต่อการดำรงชีวิต ในด้านชีวิตครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ

1.3 ความรู้สึกทางบวก หมายถึง พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานยิ้มแย้มแจ่มใสจิตใจเบิกบานในขณะที่ทำงาน มีความศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำ รับรู้ถึงคุณค่าความดีและคุณประโยชน์ของงานที่ตนเองทำ

1.4 ความรู้สึกทางลบ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกมาในด้านลบกับการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร เช่น เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ทำให้ต้องปรับปรุงสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเหล่านั้นสามารถรับการตอบสนองความต้องการโดยผ่านกระบวนการต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นผลให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน

2.1 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย ควรมีมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับการรบกวนทางสายตาเสียง กลิ่น ที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในสังคมอย่างสมเหตุสมผล เพียงพอภายใต้สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และภาวะเงินเฟ้อ

2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีโอกาสพัฒนาทักษะขีดความสามารถของตนเอง โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสพนักงานใช้ฝีมือในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง และรู้สึกท้อแท้จากการทำงานของตนเอง

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีโอกาสพัฒนาทักษะขีดความสามารถของตนเอง โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสพนักงานใช้ฝีมือในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง และรู้สึกท้อแท้จากการทำงานของตนเอง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในด้านกายภาพ และในเชิงนามธรรมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ในการทำงานทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้น และที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติโดยมีลักษณะในเชิงรูปธรรม

3.2 สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ถึงโครงสร้างด้านเวลาการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน

3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ส่งผลต่อความรู้สึก นึกคิด และสุขภาพจิตของของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้า

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือ ทศนคติและพฤติกรรมบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วย

4.1 ลักษณะทางกาย หมายถึง การรับรู้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อมใหม่ๆหรือแตกต่างไปจากเดิม ให้สามารถอยู่ร่วม หรือเข้ากับผู้อื่นได้

4.2 สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้วิเคราะห์ปัญหาที่อยู่ยากซับซ้อนและมีไหวพริบ ปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

4.3 ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อมใหม่ๆหรือแตกต่างไปจากเดิม ให้สามารถอยู่รวม หรือเข้ากับผู้อื่นได้

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ผูกมัดพนักงานไว้กับองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) เป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 ด้านของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

5.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอีกทั้งรู้สึกกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

5.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

5.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

6. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง การสร้างโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตรงตามทฤษฎีและวิจัยของความสุขในการทำงานและของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะที่มีลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกันในเชิงตัวแปรเหตุและตัวแปรผล โดยลักษณะตัวแปร 2 ลักษณะ คือ ตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝงและลักษณะของโมเดลโครงสร้างมี 2 ลักษณะ คือ โมเดลการวัดกับโมเดลโครงสร้างซึ่งจะใช้เทคนิคทางสถิติในการทดสอบ และประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุให้เกิดความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ให้มากที่สุด

7. การตรวจสอบความกลมกลืน หมายถึง การประเมินความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่เกิดจากการสร้างขึ้นตามทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ส่วนตัวแปรแฝงภายใน คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหาในปัจจุบันที่ผู้วิจัยแสดงให้เห็นตลอดจนวัตถุประสงค์ของการวิจัยกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสมบูรณ์ของเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษา ยิ่งขึ้น ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน
5. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Model Lisel เป็น SEM
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดกับความสุขในการทำงาน

พุทธทาสภิกขุ. (2550) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความพึงพอใจในงานซึ่งจะเกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทำอย่างถูกต้อง เป็นความถูกต้อง คือ ไม่ทำร้ายใครเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

สมคิด อิศระวัฒน์. (2551) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา การมีงานทำ การมีความเจริญก้าวหน้า งานได้รับการยอมรับและยกย่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามโอกาสและขีดความสามารถของตน

กนกพร นิตยนิธิพทธี; และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553) ให้ความหมาย ความสุขใน การทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ปรารถนาและมุ่งแสวงหาสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับในสังคมรวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง

จิระ หงส์ลดาธรมภ์. (2555) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมีเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงานของตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การประสบความสำเร็จจากการ ทำงาน โดยมี การแสดงออกทางกาย โดยการยิ้ม หัวเราะ เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกที่ทำให้เกิดความรู้สึก อยากรู้

จะทำงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน มีความผูกพัน และคงอยู่ในอยู่ต่อไป ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วาร์ (Warr, 2007) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ปัจจัยภายนอก (Environmental-centred) คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีความสัมพันธ์ความสุขประกอบด้วย 12 ประการดังนี้

- 1.1 โอกาสในการควบคุมตนเอง ความบ้อยที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.2 โอกาสได้ใช้ทักษะและพัฒนาทักษะตนเอง
- 1.3 การจัดการภาระงานและภาระทางครอบครัว
- 1.4 ความหลากหลายของงาน
- 1.5 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและการตอบสนองแน่นอน
- 1.6 การติดต่อระหว่างบุคคล
- 1.7 รายได้เพียงพอต่อรายจ่าย
- 1.8 ความมั่นคงในงาน
- 1.9 สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งงาน และบทบาทหน้าที่
- 1.10 การสนับสนุนของหัวหน้างาน
- 1.11 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.12 ความเป็นธรรมจากการทำงาน

2) ปัจจัยภายใน (Person-centred) เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะว่าจากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขพบว่าปัจจัยภายนอกไม่ได้ส่งผลอย่างถาวรกับความสุขแต่เกิดจากปัจจัยภายในร่วมด้วย เช่น คนที่มีบุคลิกภาพในการเข้าสังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ว่าอยู่สถานการณ์ใดก็ตาม หรือ พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในชีวิตกับคนที่อายุน้อยกว่า เป็นต้น

เยอร์ฟ (Kjerulf, 2007) ความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์ ความรู้สึกของความสุขที่ได้มาจากการทำงาน

เรโก้ และคันทา (Rego & Cunha, 2008) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นการเสริมสร้างความสุขในองค์กรและเพิ่มผลงานให้กับองค์กร ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

- 1) ความสุขในการทำงาน (Happiness in the Workplace)
- 2) จิตวิญญาณการสร้างมิตร (Spirit of camaraderie)
- 3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Positive Leader - Follower Relationship)
- 4) โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Opportunities for Learning and Personal Development)

5) ความยุติธรรม (Justice)

6) ความไม่ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work - Family Conciliation)

ชีวแมนโต้ (Chiumento, 2007) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขและไม่มี ความสุขในที่ทำงานดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) ทำงานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความ สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกว่างานทำสร้างความแตกต่าง 8) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า

ลูธานส์ (Luthans, 2008) แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 6 ด้านดังนี้

1) คุณลักษณะงาน (The Work Itself) คือ คุณลักษณะงานเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2) ค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ และมีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานพอใจสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้

3) การเลื่อนขั้น (Promotions) คือ โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งเป็นรางวัลรูปหนึ่งจากการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

4) การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือด้านเทคนิคในงาน และพฤติกรรมการสนับสนุนในงาน รูปแบบการบังคับบัญชามีอยู่ 2 แบบที่มีผลต่อความพึงพอใจ แบบแรก คือ ผู้บังคับบัญชาจะดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ และแบบที่สอง คือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work Group) คือ ผู้ร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ โดยงานจะสนุกมากขึ้นหากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

6) สภาพในการทำงาน (Work Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมี อุณหภูมิห้องที่เย็นสบาย ตกแต่งสวยงามและมีความสะอาด ถือว่าปัจจัยสนับสนุนพวกนี้จะทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นโดยองค์กรหลากหลายบริษัท พยายามสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

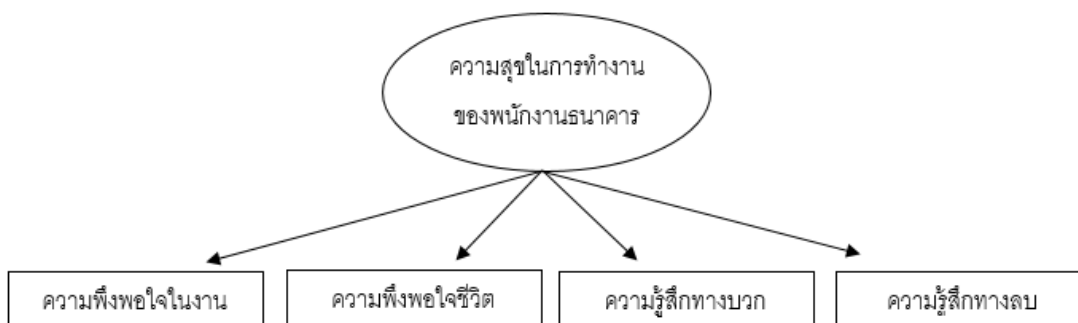
ไดเนอร์ (Diener, 2003) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต และประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ โดยความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย

อย่าง เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

อภิชัย มงคล. (2552) ได้กล่าวไว้ว่าความสุขกับสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกันจากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Diener (2003) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความสุขมากที่สุด บางครั้งก็เศร้าได้ และคนที่รู้สึกเศร้าที่สุดก็อาจจะมีช่วงเวลาที่มีความสุขได้เช่นเดียวกันซึ่ง Diener ยังได้พัฒนาเครื่องมือพื้นฐานที่เรียกว่า The satisfaction with scale เป็นการสำรวจโดยใช้คำถาม 5 คำถามซึ่งพบว่าไปกันได้กับแบบวัดความสุขอื่น ๆ เช่น ความประทับใจเพื่อนฝูงและครอบครัว การแสดงออกของอารมณ์ที่ดี เป็นต้น และ Seligman (2002) กล่าวว่า ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือความสบายใจ ความมีส่วนร่วมและการมีความหมาย ซึ่งอภิชัยมงคล (2552) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอภิชัย มงคลและคณะ (2552) ได้พัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (Thai Happiness Indicator Version 2007 หรือ THI Version 2007) หมายถึงแบบวัดสุขภาพจิตที่สร้างขึ้น เพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคล โดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของความหมายสุขภาพจิต

จากความหมายนักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน ของนักวิชาการต่างๆข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าแนวคิดของ วาร์ (Warr 1990) ได้เสนอถึงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไลบอมเมอร์สกี เชลดอนและชเคด (Lyubomirsky; Sheldon; & Schkade 2005) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเชิงอัตวิสัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อารมณ์ทางบวกเกิดบ่อยครั้ง 2) ความพึงพอใจในชีวิตสูง 3) อารมณ์ลบเกิดน้อยครั้ง ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก 4) อารมณ์ทางลบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยผู้วิจัย กำหนดองค์ประกอบรวม 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจชีวิต ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปีเตอร์ (Peter A. Heslin, 2005) ได้ศึกษาต่อจาก Judge et al (1995) พบว่าบุคคลที่ได้รับรู้ว่าตนเองบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น นอกจากการประเมินมาตรฐานความสำเร็จเปรียบเทียบกับผลลัพธ์จากการทำงาน ยังสามารถใช้การประเมินความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานของตนเอง ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์การอ้างอิงตนเอง (Self-Referent Criteria) เป็นเกณฑ์ที่เป็นผลของแต่ละบุคคลได้ ประเมินมาตรฐานเกี่ยวกับอาชีพและความตนการของตนเอง รวมถึงประเมินความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานผู้อื่น เรียกว่า (Other-Referent Criteria) เป็นการใช้ผู้อื่นมาอ้างอิง เช่น การได้รับเงินเดือนมากหรือน้อยกว่าค่ามาตรฐานในตลาดแรงงาน หรือการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานเดียวกัน

	เกณฑ์ด้านวัตถุวิสัย (Objective)	เกณฑ์ด้านอัตวิสัย (Objective)
เกณฑ์การอ้างอิงตนเอง (Self-Referent Criteria)	1.ด้านวัตถุวิสัย/การอ้างอิงจากตนเอง เช่น สถานะทางการเงินและการเลื่อนขั้น	2.ด้านอัตวิสัย/การอ้างอิงตนเอง เช่น เป้าหมาย การมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
เกณฑ์การอ้างอิงจากภายนอก (Other-Referent Criteria)	3.ด้านวัตถุวิสัย/การอ้างอิงจากผู้อื่น เช่น ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และการมีสถานะทางสังคม	4.ด้านอัตวิสัย/การอ้างอิงผู้อื่น เช่น การประเมินความคาดหวังกลุ่ม ความสำเร็จผู้ร่วมงาน

ภาพที่ 3 เกณฑ์การประเมินและลักษณะการประเมินความสำเร็จในอาชีพ Peter A. Heslin (2005)
ที่มา : Heslin, P.A. "Conceptualizing and evaluating Career Success." The Journal of Organizational Behavior 26 (March 2005): 113-13

ลี ชาร์ตและอู (Lau Shaffer and Au, 2007) ได้พัฒนาแนวคิดจากเกณฑ์การประเมินและลักษณะการประเมินความสำเร็จในอาชีพของ Peter A. Heslin. (2005) โดยกล่าวว่าความสำเร็จในของบุคคลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังพบว่ามียังมีองค์ประกอบในด้านอื่นๆที่มีความสำคัญ โดยสามารถจำแนกได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งที่ได้รับทางการเงิน (Actual Financial Attainment) หมายถึง ค่าตอบแทนจริงที่ได้รับจากชั่วโมงการทำงาน

2. การรับรู้ความสำเร็จ (Perceived Financial Success) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานโดยบุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองสามารถประสบความสำเร็จทางการเงินได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับอย่างมีความเสมอภาค และได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามสมรรถนะของแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

3. ความพึงพอใจในงาน (Career Satisfaction) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสุขในการปฏิบัติงาน

4. ความมีชื่อเสียงทางด้านสังคม (Social Reputation) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองเป็นที่รู้จักในหน่วยงาน มีชื่อเสียงที่ดีภายในหน่วยงานเดียวกัน รวมถึงหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมด้วย

5. การเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Recognition) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างให้กับบุคคลอื่นงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6. สถานภาพทางสังคม (Social Status) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยได้รับการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค รวมถึงได้ก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงานตามเวลาที่กำหนด

7. การรับรู้ความสำเร็จในงาน (Perceived Career Success) หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองบรรลุความสำเร็จในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เฮนีกวิน (Henequin, 2007) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยจำแนกออกมาทั้งหมด 11 องค์ประกอบ ได้แก่

1. รางวัลที่เป็นตัวเงิน (Monetary Reward) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ให้แก่พนักงานที่อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส การรับรู้ในเรื่องค่าตอบแทนนี้จะแตกต่างกันตามมาตรฐานของแต่ละบุคคลมากกว่ามูลค่าที่แท้จริงของจำนวนเงิน

2.สวัสดิการ (Fringe Benefit) หมายถึง การได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กรที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น ของขวัญ ส่วนลด เวลาพักผ่อน

3.ตำแหน่งในองค์กร (Hierarchical Position) หมายถึง ตำแหน่งหรือสถานะในองค์กรที่พนักงานได้มาจากการรับรู้ว่ามีความสามารถ

4.จำนวนการเลื่อนขั้น (Number of Promotions) หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัย หรือองค์ประกอบภายนอก

5.ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง อารมณ์โดยทั่วไปของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยตนเองมีความรู้สึกตั้งแต่เริ่มต้นทำงานว่าการปฏิบัติงานจะสามารถสำเร็จบรรลุผล ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของอาชีพโดยรวมทั้งหมด

6.ความสำเร็จในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกที่บุคคลได้รับจากงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกรรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเอง

7.ความสำเร็จในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) หมายถึง บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือมีความสัมพันธ์ที่ดี

วอลตัน (Walton, 1974) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 8 ประการ ดังนี้

1.การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่างๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคม

2.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กล่าวคือ พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

3.การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานเป็นตัวบ่งถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่

4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน กล่าวคือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ความสามารถในการตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5.การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคม พบว่า มนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือ การที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึง

ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี

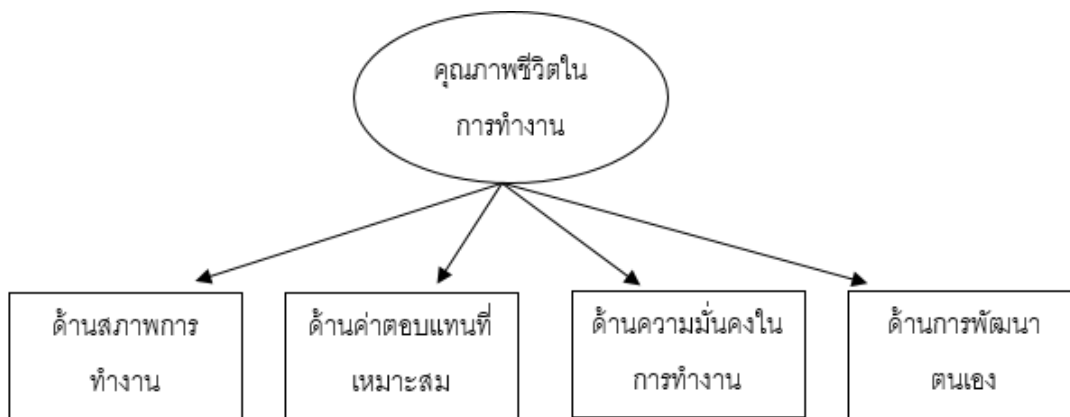
6.ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน คือ การบริหารจัดการให้บุคคลได้มีสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางการทำงาน ร่วมกัน

7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ การดำเนินชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สัมคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาท ในด้านชีวิตของการทำงานแล้ว ยังต้องมีบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลกัน

8.งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กล่าวคือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของงาน

จากความหมายนักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้ วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการต่างๆข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกัน และบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือในการพัฒนาทักษะและความรู้ของ ตนเองจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและรู้สึกท้าทายจากการทำงานตนเอง ความ มั่นคงในการทำงาน คือ การมีหลักประกันในหน้าที่การงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจน การให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มความรู้ความสามารถใหม่ๆ ซึ่งการพัฒนาเติบโตในตำแหน่งหน้าที่นั้น ต้อง มีการพัฒนาความสามารถตามเงื่อนไขที่องค์กรวางไว้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ค่าตอบแทนจาก การปฏิบัติงาน ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในสังคมอย่าง สมเหตุสมผล และด้านสภาพแวดล้อม คือ การที่พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย ควรมีมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริม สุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮเนควิน (Henequin, 2007) และ ลี ชาร์ตและอู (Lau, Shaffer and Au, 2007) ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสร้างกรอบ แนวคิดของการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบรวม 4 ด้าน คือ ด้าน สภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านการพัฒนา ตนเอง ตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีหลากหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ได้แก่ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิอากาศของที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย การหยุดชั่วคราว

2) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา คือ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือนายจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ. (2553) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมองค์กรเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในที่ทำงาน คือ สิ่งต่างๆที่อยู่รอบการทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงานเครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถ ประกอบด้วย ห้องทำงานเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่มีผลต่อความพอใจในงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สภาพการจัดการภายในห้อง โต๊ะทำงาน เป็นต้น

1.1 การมองเห็น เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการทำงาน องค์ประกอบของการมองเห็นช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แสง ภาษาที่อ่านได้ ตัวสื่อแสดงทางจอภาพ พื้นที่และการมองเห็น เป็นต้น

1.2 ลักษณะตำแหน่งของร่างกายในการทำงาน เป็นการวางการใช้มือใช้ขา การวางเท้า

1.3 การเคลื่อนไหว ลักษณะการนั่งทำงาน การจัดวางต่างๆรวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน บันไดทางขึ้นลง เป็นต้น

1.4 เสียง เป็นสิ่งที่มีผลต่อบุคคลในการทำงานหลายประการ เสียงทำให้เกิดการรบกวนการสื่อสารทำให้เกิดความรำคาญแก่บุคคล แต่ในทางกลับกันเป็นเสียงดนตรีอาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินสามารถสร้างอารมณ์ในการทำงานได้ในบางกรณี

1.5 อุณหภูมิและความชื้น เป็นปัจจัยที่มีผลร่างกายทำให้เกิดความสบายกายและสุขภาพได้

1.6 กลิ่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด หรือความตื่นตัวได้เช่นกัน

1.7 มลพิษ เป็นสิ่งที่มีผลต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นควันบุหรี่ น้ำยาทำความสะอาด และอื่นๆ สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร. (2554) สภาพแวดล้อมในการทำงานกายภาพประกอบด้วย เสียง อุณหภูมิ สารเคมี

2) สภาพแวดล้อมในด้านเวลาการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับ (ชูชัย สมितिไกร, 2554) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

2.1 เวลาการทำงานตายตัว

2.2 เวลาทำงานยืดหยุ่นได้

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกมีอยู่ 2 ลักษณะได้แก่

3.1 ความเบื่อหน่าย

3.2 ความเหนื่อยล้า

กานดา จันทรไย้ม. (2556) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นหลักๆได้แก่ ความสว่าง เงื่อนไขกับสภาพอากาศ เสียง เสียงดนตรี ชั่วโมงการทำงาน การหยุด ชั่วขณะ และ สภาวะด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553) สิ่งแวดล้อมทำงานที่จะต้องคำนึงถึง ดนตรี เสียงแสง สี อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมอื่น นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์. (2550)ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

1.1 สภาพแวดล้อมที่มีชีวิต

1.2 สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

2) สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น

2.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ปรากฏอยู่ ได้แก่ สถานที่ สิ่งปลูกสร้างต่างๆ ห้องต่างๆ สาธารณูปโภค ลักษณะบริการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย เครื่องมือ

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สภาพแวดล้อมซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการอยู่ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

ซัลท์ และ ซัลท์ (Schultz & Schultz, 2001) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สถานที่ การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จอดรถของบริษัท รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น การจัดวางองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

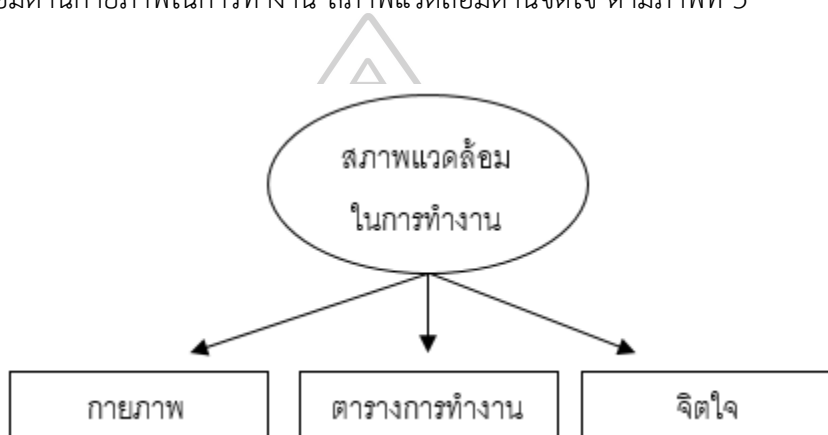
2) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา ซึ่งบางที่จะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวรขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) คือ ปัจจัยสำคัญต่างๆ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่าย งานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องใช้ทักษะเดียวในการทำงานตลอดเวลา รวมทั้ง ความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะงานไม่ท้าทายความสามารถ ทักษะและสติปัญญา และได้แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและความเหนื่อยล้าทางร่างกาย มีสาเหตุจากการใช้กล้ามเนื้อมากเกินไปความเหนื่อยทั้ง 2 ประเภทคือสาเหตุที่ทำให้มีผลประสิทธิภาพปฏิบัติงานไม่ดี และนำไปสู่ความผิดพลาดของงาน

จากความหมายนักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการต่างๆข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกัน และบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าแนวคิดของ ซัลท์ และ ซัลท์ (Schultz & Schultz, 2001) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ คือ สิ่งต่างๆในบริเวณที่ทำงาน สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่างๆ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริอรวิษชาวุธ. (2553) ที่กล่าว สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในที่ทำงาน คือ สิ่งต่างๆที่อยู่รอบการทำงาน

สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปสภาพแวดล้อม และสภาพแวดล้อมในด้านเวลาการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบรวม 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

กวี วงศ์พุด. (2550) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ดีติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคน ในส่วนที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ให้ได้ดี บุคลิกภาพดังกล่าว

1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.4 ความอุตสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนและความพยายามของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะฝ่าฟันอุปสรรคหลายเรื่องเข้ามาในชีวิต

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของแต่ละคน มีความคิดที่หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทางจนนำไปสู่รูปแบบความคิดใหม่

1.6 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดักสะบาย

1.7 ความคิดริเริ่ม คือความคิดที่แปลกใหม่ที่มีอยู่ในความคิดที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2) ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานั้น ธรรมชาติสร้าง เพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถ เห็นได้จาก

2.1 เซวณปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาดที่ต่างกันไป อาจจะมีด้วยสาเหตุบางประการ ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อม การแข่งขัน และการฝึกฝนตนเองให้มีความสนใจเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำ ในการตัดสินใจมนุษย์ต้องตัดสินใจระหว่างการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินชีวิตในชีวิตประจำวัน ต้องมีการตัดสินใจที่แม่นยำ ซึ่งการตัดสินใจที่แม่นยำต้องมีประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนมีความรู้ไม่เท่าเทียมกัน เพราะโอกาสทางการศึกษาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน คือ บางครั้งการรับรู้พร้อมๆกัน อาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้การถ่ายทอดมีความแตกต่างกันออกไป

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกันผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3) คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าร่วมสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตอง แตกต่างกันไปตามสภาพการณ์ และเหตุการณ์นั้น คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกับคนอื่นมักจะมียุทธประโยชน์ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ศิลปะ แต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกันด้วยข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งการศึกษาเล่าเรียนก็อาจจะเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการบริหารเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือร่วมใจ มักจะเกิดจากการที่มีผู้นำที่ดี เพราะผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถปกครองและชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือทำตามความต้องการของผู้นำด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เป็นบุคคลที่เราชื่นชอบหรือชื่นชมจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เราเกิดความรู้สึกอยากทักทาย อยากรู้จัก มีความเลื่อมใสศรัทธาทั้งวาจาและจิตใจ

3.5 ความเป็นนักการทูต การเป็นนักการทูตที่ดีเราต้องอาศัย ไหวพริบที่เหมาะสม เนื่องจากต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ต้องคอยแก้ปัญหาจากเรื่องใหญ่ ๆ ให้เป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลายประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การเจรจาเป็นเพียงอย่างเดียว

4) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่สามารถพัฒนาได้ เช่น ร่างกายของคนเรามีความแข็งแรงต้องทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะรวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสม โดยคุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกันแต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการทานอาหารตามหลักโภชนาการมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้จากนักมวยการควบคุมย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการหรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล

4.3 การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

อนิวัช แก้วจางง. (2550) อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) มีความอดทน (Endurance) ผู้นำจำเป็นต้องอดทนเพราะเกิดจากอำนาจที่ได้รับแบบอัตโนมัติจากตำแหน่งหน้าที่ผู้นำจึงต้องสามารถปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แท้จริงว่าสามารถทนต่อความยากลำบากได้

2) มีชีวิตชีวา (Vitality) ผู้นำที่ดีต้องมีสุขภาพแข็งแรง มีความสดชื่น แจ่มใส ตลอดเวลาทำให้เกิดเสน่ห์

3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องมีสติสัมปชัญญะที่สามารถไตร่ตรองเรื่องราวต่างๆได้อย่างรวดเร็ว และรวมกับความมั่นใจในตนเองว่าสิ่งที่ตัดสินใจเป็นสิ่งที่ถูกต้องอีกทั้งต้องยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบเพราะความรับผิดชอบของผู้นำรวมไปถึงการที่ต้องรับผิดชอบผู้อื่นด้วยโดยตำแหน่งขณะเดียวกันเมื่อรับทำงานแล้วก็ต้องทำให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้ง ความรับผิดชอบจะครอบคลุมถึงเรื่องการมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย

5) ความสามารถในการจูงใจ (Persuasiveness) ผู้นำต้องสามารถใช้อิทธิพลส่วนตัวกระตุ้นบุคคลอื่นโดยง่าย เกิดจากความรัก ความศรัทธาและความไว้วางใจ เต็มใจจากผู้อื่น

6) ความฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณ (Intellectual Capacity) ผู้นำต้องมีความฉลาด และมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

เดวิส (Davis, 1982) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ประการดังนี้

1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ผู้นำจะมีกลวิธีในการวิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงการติดต่อสื่อสารและการโน้มน้าวใจของบุคคลอื่น

2) การมีวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) หมายถึง ผู้นำจะมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางและมีความมั่นคงทางอารมณ์

3) มีแรงจูงใจภายใน และแรงขับเพื่อความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) หมายถึง ผู้นำจะมีแรงจูงใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จสูง

4) ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) หมายถึง ผู้นำจะมีทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจ และพัฒนาให้มีทักษะทางด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

ยูเคิล (Yukl, 2002) อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ 8 ประการดังนี้

1) พลังของการทำงาน และความอดทนต่อความเครียด (Energy level and stresstolerance)

2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)

3) การเชื่ออำนาจภายในตนเอง (Internal locus of control)

4) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity)

5) การมีศักดิ์ศรีในตนเอง (Personal integrity)

6) แรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม (Socialized power motivation)

7) การมุ่งต่อความสำเร็จ (Achievement orientation)

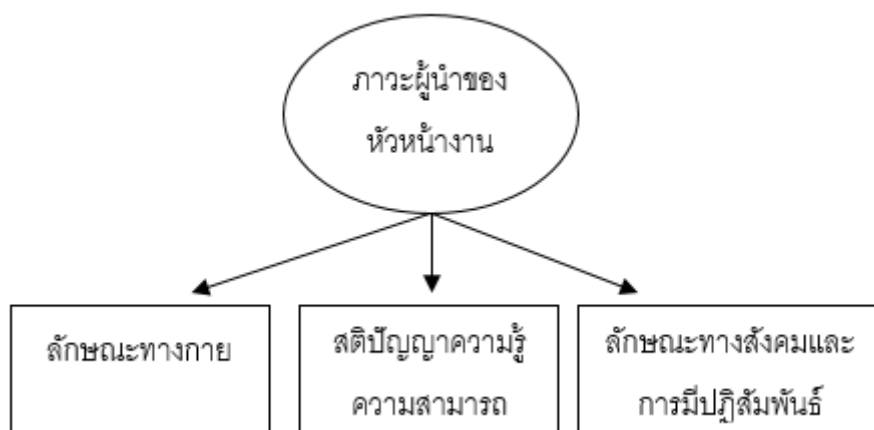
8) ความต้องการในการติดต่อสัมพันธ์ (Need for affiliation)

โพรสตีส (Politis, 2005) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อองค์กรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน

จากความหมายนักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน ของนักวิชาการต่างๆข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและบางส่วนของที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าแนวคิดของ กวี วงศ์พุ่ม. (2550) ได้ อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ของผู้นำแบ่งออกเป็น 1) ด้านเขาวนปัญญา 2) ระดับความรู้ 3) ความแม่นยำในการตัดสินใจ 4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา อนิวัช แก้วจางง. (2550) อธิบายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำว่าจะต้องมีความฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณ กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความ ฉลาด และมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กร และบุคคลอื่น กวี วงศ์พุ่ม. (2550) อธิบายว่าผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับนักคิดจากต่างประเทศ ได้แก่ เดวิส (Davis, 1982)

และยูเคิล (Yukl, 2002) ที่อธิบายสอดคล้องกันว่าผู้นำจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคคลอื่นๆไม่ว่าเป็น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจ และพัฒนาให้มีทักษะทางด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้นำและการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของผู้นำหัวหน้างานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ลักษณะทางกายภาพ สติปัญญาความรู้ความสามารถ และลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

บุชานาน (Buchanan, 1974) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่รู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความรู้สึกรักในการทำงานอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ความผูกพันช่วยควบคุมอารมณ์จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
6. ความผูกพันคือตัวบ่งชี้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร การที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีค่านิยมเช่นเดียวกันกับสมาชิกคนอื่นๆ และเต็มใจที่ทำงานหนักเพื่อดำเนินให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยจะมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมที่สอดคล้องกันไปเป็นแนวทางเดียวกัน
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร คือ การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือการที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร
2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

ฮูล และ คুমิงส์ (Huse and Cumming, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล คือ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมึน้อย ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานในระดับสูง

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari, 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึกของเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการรับเป้าหมายหลักขององค์กร และทัศนคติบวกต่อองค์กร

เฮลวิท เอสเทส. (2005) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือ หรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

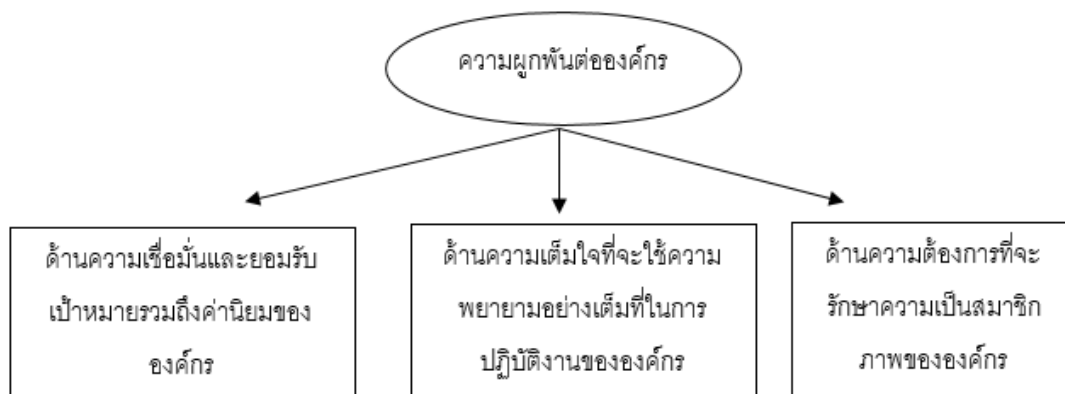
อารีรัตน์ สีขาว. (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ

สิริพรรณ เมฆวิสัย. (2557) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เป็นต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการหางาน ความประจักษ์ในงานการรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงานปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

จากความหมายนักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน ของนักวิชาการต่างๆข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กร 1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2. มีความ

เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร 3.มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อารีรัตน์ สีขาว. (2555) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติการเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรลักษณะตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Model Lisrel เป็น SEM

ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ อาทิ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ฯลฯ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549) กล่าวว่า เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis Techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) เพื่อการพัฒนาทฤษฎี หรือสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) เพื่อการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชปัญญา. (2551) กล่าวว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเพื่อการสรุปรายละเอียดของหลายตัวแปร หรือเป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้การลดจำนวนตัวแปร ทำได้โดยการการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่ขึ้นมา เรียกว่า องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่สร้างขึ้นมานั้นเกิดจากการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมารวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

Mary Ann Coughlin & William Knight กล่าวว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายๆ ตัว เพื่อค้นหาว่าตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้หรือไม่

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์สามารถเป็นไปได้ทั้งในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม ซึ่งตัวแปรที่อยู่ในภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ในทางตรงกันข้าม ตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้เพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้ ส่วนใหญ่จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

วัตถุประสงค์	ประโยชน์
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบร่วมที่จะสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่องค์ประกอบร่วมที่ทำได้มีจำนวนน้อยกว่าตัวแปร โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA	1. ลดจำนวนตัวแปรลง โดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัว ให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้จะกลายเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบได้ เรียกว่า Factor Score

วัตถุประสงค์	ประโยชน์
2. เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบ ว่าแต่ละองค์ประกอบ มีตัวแปรอะไรบ้าง และแต่ละตัวแปรควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดไว้หรือไม่ โมเดลนี้ คือ Confirmatory Factor Analysis Model: CFA	2. ใช้ในการแก้ปัญหากรณีที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยมีวิธีการแก้ปัญหา คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันรวมไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างตัวแปรใหม่ ที่เรียกว่า องค์ประกอบ แล้วใช้เทคนิค Factor Analysis เพื่อนำองค์ประกอบนี้ไปแทนตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอย
	3. โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เทคนิค Factor Analysis ทำให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ โดยรวมตัวแปรมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก เอาเข้าไว้ในองค์ประกอบอันเดียวกัน ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ ตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อตกลงเบื้องต้น
1	ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ จะต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่องหรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) เนื่องจากตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
2	ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) และรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบและตัวแปร จะต้องอยู่ในรูปความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) เท่านั้น
3	จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีมากกว่า 30 ตัวแปร

ข้อที่	ข้อตกลงเบื้องต้น
4	กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่ และควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าตัวแปร อย่างน้อย 5 – 10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรมีสัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร
5	กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ตัวแปรแต่ละตัวไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่มีข้อควรระวัง คือ ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก มีค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

ที่มา: เพชรน้อย สิ่งห้ช่างชัย, หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์ (สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, 2549).

ความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 3 ความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับที่	คำศัพท์	ความหมาย
1	องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor)	องค์ประกอบ ประกอบด้วย 2 ตัวแปรขึ้นไปมารวมกันอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบร่วมจะอาศัยจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบ ด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มาก จะเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
2	องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor)	องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว
3	ความร่วมกัน (Communalities)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ตัวแปรใดมีค่านี้ ตัวแปรนั้นจะถูกตัดออก ค่านี้ดูได้จาก Initial Statistic หรือค่าทแยงมุมของ Reproduced Correlation Matrix
4	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 ตัวแปรใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมาก ควรจัดตัวแปรนั้นในองค์ประกอบนั้น ในโปรแกรม SPSS น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบดูได้จากตาราง Component Matrix ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบ หรือดูได้จากเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์ของค่าไอเกน (Eigen Value)

ลำดับที่	คำศัพท์	ความหมาย
5	คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score)	คะแนนที่ได้จากน้ำหนักองค์ประกอบและค่าของตัวแปรในปัจจุบันนั้น เพื่อใช้เป็นค่าของตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า องค์ประกอบ คะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบอาจมีความสัมพันธ์กันบ้างถ้าจัดจำนวนองค์ประกอบเอาไว้มาก หมายความว่า ตัวแปรเดียวกันอาจอยู่ได้ในหลายองค์ประกอบตามน้ำหนักองค์ประกอบ
6	ค่าไอเกน (Eigen Value)	ค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบในการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor) ที่ได้ องค์ประกอบแรกจะเป็นองค์ประกอบที่แยกความผันแปรของตัวแปรออกมาจากองค์ประกอบอื่นได้มากที่สุด จึงมีตัวแปรร่วมอยู่มากที่สุด

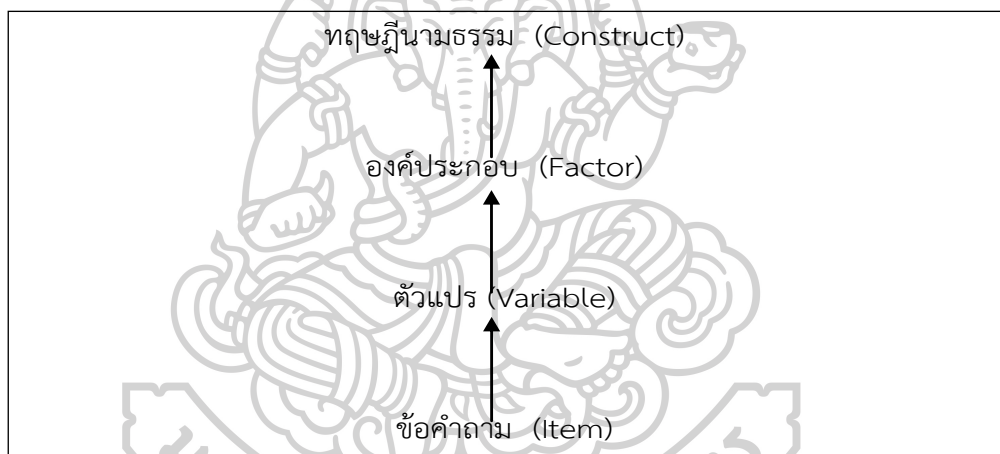
การออกแบบงานวิจัยและการประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 4 การออกแบบงานวิจัยและการประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การออกแบบงานวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ	การประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ
การออกแบบงานวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนใหญ่นิยมใช้ออกแบบงานวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบอธิบายความสัมพันธ์ (Explanatory Research) ที่มีลักษณะคำถามการวิจัยที่คาดคะเนความสัมพันธ์เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้ ทั้งนี้ ตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้จะมีชื่อเรียกว่า องค์ประกอบ (Joreskog & Sorbom, 1993)	หลักการประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จะใช้เทคนิคนี้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Construct) หมายถึง คุณลักษณะที่สันนิษฐานขึ้นจากพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น อัตมโนทัศน์การรับรู้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่มีเครื่องมือที่สามารถสะท้อนให้เห็นโครงสร้างได้ โดยตรงนอกจากการนิยามโครงสร้างให้เป็นมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ ทำได้โดยการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายถึง ขอบเขตหรือลักษณะประจำตามทฤษฎีที่เครื่องมือวิจัย หมายถึง เครื่องมือวิจัยที่สามารถตรวจสอบทฤษฎีหรือลักษณะพฤติกรรมได้ ตามที่สามารถตรวจสอบได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือวิจัยที่มาจากความตรงตามโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า ผลที่ได้

การออกแบบงานวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ	การประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ
	จากการวัด มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ต้องตรวจสอบทั้งเชิงเหตุผล (Logical) และตรวจสอบเชิงประจักษ์ (Empirical)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับตรวจสอบโครงสร้าง โดยการลดจำนวนตัวแปรลงให้เป็นจำนวนองค์ประกอบหรือลักษณะร่วม ซึ่งจำนวนองค์ประกอบหรือลักษณะร่วมนี้จะมีจำนวนไม่กีรายการ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้สามารถบรรยายพฤติกรรมต่างๆ ได้ง่ายขึ้น หรือสามารถกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์เป็นเทคนิคที่เกี่ยวกับคนหรือผู้ให้ข้อมูลที่มีตัวแปรและองค์ประกอบจำนวนมาก มีลำดับขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากภาพที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่า หลายๆ ข้อคำถามอธิบายตัวแปร 1 ตัว หลายๆ ตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ 1 ตัว และองค์ประกอบหลายๆ ตัวอธิบายทฤษฎีหรือนามธรรมได้ 1 อย่าง ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จะได้กลุ่มของความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามต่างๆ ในเชิงเส้นตรงที่เรียกว่า องค์ประกอบ (Factor) องค์ประกอบแต่ละตัวจะเป็นอิสระจากกันเมื่อมีการสร้างองค์ประกอบขึ้น โดยที่องค์ประกอบจะเข้าไปสัมพันธ์กับข้อคำถามแต่ละข้อ ทำให้กลายเป็นน้ำหนักน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนั้น น้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละตัวจะแทนค่าสหสัมพันธ์ของแบบสอบถามข้อนั้นๆ กับตัวรวมแบบสอบถามกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความตรงเชิงองค์ประกอบ ควรเรียกว่า ส่วนประกอบขององค์ประกอบ (Factorial Composition)

จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Model Lisrel เป็น SEM สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ หรือคาดคะเนว่าโครงสร้างของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดคะเนว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร และใช้เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยในประเทศ

กรรณิกา ตามูลวง. (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบด้านพนักงานมีความรื่นรมย์ในการทำงานตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุดสำหรับปัจจัยภายในองค์การที่มีผลก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานและความสามารถรวมค่านายความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ลักษณะของงานเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก และระบบการให้รางวัลที่มีผู้ประเมินมากกว่า 1 คน ทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน

อรทัย อินปิ่น. (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่โดยศึกษาจากพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 317 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 30-40 ปีสถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และอายุการทำงานในองค์กร

ตั้งแต่ 11-15 ปีพนักงานมีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในภาพรวม และยังพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรักในงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า ผู้นำและการบริหารกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์. (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนาชาตจำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน คือ ด้านหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน พบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กิงดาว เหมือนเสน. (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สักกักงานใหญ่ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.821 และความสุขในการทำงานด้านความรักในงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.858 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.799 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.803 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.894 และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.822

วรุตม์ เอมะบุตร. (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานมากที่สุด ให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมน้อยที่สุด ส่วนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ให้ความสำคัญด้านบทบาทการทำงานรองลงมา และให้ความสำคัญด้านการเงินน้อยที่สุด ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ให้

ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด ให้ความสำคัญด้านความรู้สึกทางบวรรองลงมา และให้ความสำคัญด้านความรู้สึกทางลบน้อยที่สุด

เอกสารงานวิจัยต่างประเทศ

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสนุกสนานในการทำงานของพยาบาลและได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ มิมีมิตรไมตรีเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน

2) ความรักในงาน (Love of The Work) การรับรู้ถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างแนบแน่น รับรู้ถึงภารกิจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการทำงาน และยินดีในการทำงานนั้น

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่อการทำงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าคุณเองมีคุณค่าได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและไว้วางใจและได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงาน โดยมี 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2) ปัจจัยด้านบุคคล
- 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมในการทำงาน

ไมเลส (Mireles, 2004) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของ สัมพันธภาพพฤติกรรมทางสังคม รูปแบบของภาวะผู้นำ และการปรับตัวทางวัฒนธรรม พบว่า ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยค่านิยมของสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

โพรสิติส (Politis, 2005) ได้ทำการศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์ เปรียบเทียบ ระหว่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ในรูปแบบของตัวกระตุ้น กับ อุปสรรคในการทำงานของกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงความคิดสร้างสรรค์ ผลงานวิจัย พบว่า ประการแรก ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิด สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในทางบวกทั้งคู่ ประการที่สอง ในด้านอุปสรรคการทำงานเป็นตัว

ขีดขวางสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนในเชิงลบทั้งคู่เช่นกัน และ ประการสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงกระตุ้นที่มีความเข้มข้นกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่มีผลต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากขึ้น ในองค์กรของวันนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรม

โกเดน และ เวียน-ทิวส์ (Golden & Wiens –Tuers, 2005) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความอยู่ดีมีสุข จากกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกัน จำนวน 1787 คน ทำการวัดความสุขด้วยด้านสุขภาพและทางเศรษฐกิจ พบว่า การทำงานพิเศษและการทำงานล่วงเวลาจะมีความสัมพันธ์กับความสุขและความทุกข์ การทำงานพิเศษที่ถูกบังคับ ซึ่งการทำงานล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ความเบื่อหน่ายและภาวะทางครอบครัวและทำให้ครอบครัวมีปัญหาเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ จนทำให้มีความเครียดและเหนื่อยล้ามากขึ้น แต่ทั้งนี้ การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุข และทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานมากนัก

ชีวแมนโด (Chiumento, 2007) ได้ทำการวิจัยผู้ทำงานนอกเวลาและเต็มเวลา จำนวน 1,063 คน ช่วงอายุ 18-65 ปี ได้ทำการสรุป ปัจจัย 10 อันดับ ที่ทำให้มีความสุขและไม่มีความสุขในที่ทำงานดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) ทำงานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกว่างานทำสร้างความแตกต่าง 8) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยทำให้ไม่มีความสุขที่ทำงาน 10 อันดับเช่นกัน ดังนี้ 1) การขาดการสื่อสาร 2) เงินเดือนที่ไม่มีความก้าวหน้า 3) ไม่ได้ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 4) หัวหน้าที่ไม่ดี 5) ขาดการพัฒนาตนเอง 6) ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือ ถูกละเลย 7) ขาดโอกาสในการทำงาน หรือ แสดงผลงาน 8) ขาดผลประโยชน์ที่เหมาะสม 9) งานขาดความสนุก 10) ไม่ได้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มี ความแตกต่าง

รีเนฮัน (Renehan, 2007) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะ ผู้นำกับความ สุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยนำแบบทดสอบรูปแบบของภาวะผู้นำ(Multifactor Leadership Questionnaire) และแบบวัดความสุข ผลงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความสุข เช่นเดียวกับ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรและรูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขเช่นเดียวกับจำนวนของบุคคลากรในโรงเรียน ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ

เคิร์น และ โค (Kerns & Ko, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้เขียนลงในหนังสือ The Journal of organization Leadership; & business ได้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มปริมาณของความสุข แกนพนักงานของบริษัทซึ่งเก็บตัวอย่างจากบริษัทที่เป็นองค์กร ระดับโลกที่มีขนาดใหญ่ ประเมินทางธุรกิจจากความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อประสิทธิภาพของ พนักงานกับความสุขของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ และ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ใช้ย้อนหลังกับข้อมูลที่เก็บมานานกว่าสามปี สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ความสุขและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานมีทิศทางในแนวทางเดียวกัน 2) พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีผลให้ลูกค้าพึงพอใจ

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้อธิบายถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานมีผลต่อองค์กรดังนี้ 1) ด้านผลิตภาพ (Productivity) บุคคลที่มีความสุขจะมีความสามารถในการผลิตสูงกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อยกว่าคิดเป็น 47% 2) ด้านความสามารถในการแข่งขันและเป้าหมาย (Challenges and goals) บุคคลที่มีความสุขจะสามารถรับมือกับการแข่งขันสูงและสามารถบรรลุเป้าหมายได้สูงกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อยกว่า คิดเป็น 18 % คิดเป็น 33% ตามลำดับ 3) ภาพรวม (Overall) บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่าในด้านประสบการณ์ มีมากกว่า คิดเป็น 23 % การ ได้รับการสนับสนุนมีมากกว่าคิดเป็น 31% ความเชื่อมั่นมีมากกว่า คิดเป็น 30 % ด้านวัฒนธรรม องค์กรได้ มีมากกว่า คิดเป็น 30% ความผูกพันต่อองค์กร มีมากกว่า คิดเป็น 38% ความมั่นใจและ ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมีมากกว่า คิดเป็น 40% นอกจากนั้นพวกเขายังมีความ ภาคภูมิใจและความเชื่อถือมีมากกว่า คิดเป็น 33% และ ได้ความยอมรับนับถือมากกว่า คิดเป็น 50% 4) การลาป่วย (Sick leave) บุคคลที่มีความสุข เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่าคิดเป็น 42% 5) ความกระตือรือร้น (Energy) บุคคลที่มีความสุขเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าใน การทำงานจะพบว่ามี ความกระตือรือร้นมากกว่า 180% 6) การตอบสนอง (Feedback) การตอบสนองมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานอย่างมากเพราะ การตอบสนองที่ไม่มากพออาจ ทำให้ผลผลิตลดลง และที่การตอบสนองทางอ้อมจะให้ผลทางลบคือ ทำให้ผลผลิตลดลง และการลาป่วยเพิ่มขึ้นคิดเป็น 100% 7) แรงจูงใจ (Motivation) บุคคลที่มี ความสุข เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะพบว่ามีแรงจูงใจทำงาน มากกว่า คิด เป็น 50% มีสาเหตุจากความสัมพันธ์กันกับผู้อื่น ความอิสระในการจัดการเรื่องต่างๆของตนเองจะ ทำให้เกิดความสุขมากกว่าเงินเพราะเงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อความสุขในการทำงาน แต่ เงินมีความเกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่น ๆ ในชีวิต 8) ชั่วโมงการทำงาน (Hours worked) การทำงาน ติดต่อกันหลายๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริงๆ 9) จุดแข็ง (Strengths) การใช้จุดแข็งในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญ

อันดับต้นๆในการทำให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ สิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทายการเอาชนะอุปสรรค ส่งผลต่อความสุขในภาพรวมมากกว่า 10) ความศรัทธาในตนเอง (Self-belief) ความศรัทธาใน ตนเองมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการศึกษาการใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปแนวทางการศึกษาการใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและการใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบแผน ในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
แนวคิดกับความสุขในการทำงาน	✓	✓	✓			
แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	✓	✓			
แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓			
แนวคิดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	✓	✓	✓			
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓			
ความหมายความสุขในการทำงาน	✓	✓	✓			
อารมณ์ ความรู้สึกของความสุขที่ได้มาจากการทำงาน	✓	✓	✓			
ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓	✓			
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	✓	✓	✓			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓			
ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓			
ความหมายของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน	✓	✓	✓			
ความหมายของสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓			

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและการใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบแผน ในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
ด้านตารางการทำงาน						
ความหมายของสภาพแวดล้อม ด้านจิตใจ	✓	✓	✓			
ลักษณะทางกายภาพ	✓	✓	✓			
สติปัญญาความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓			
ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิ สัมพันธ์	✓	✓	✓			
ความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การ	✓	✓	✓			
อารมณ์ ความรู้สึกของความสุข ที่ได้มาจากการทำงาน (เยอร์ฟ Kjerulf, 2007)	✓	✓				
ปัจจัยที่เป็นการเสริมสร้าง ความสุขในองค์กรและเพิ่ม ผลงานให้กับองค์กร (เรโก้ และ คันฮา (Rego & Cunha, 2008)		✓	✓	✓	✓	✓
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน Model Lisrel เป็น SEM				✓	✓	
ความสุขในการทำงานของ พนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต กำแพงเพชร (กรณีศึกษา ตามูลวง , 2553)		✓	✓	✓	✓	✓
ความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่		✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและการใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบแผน ในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
(อรทัย อินปิ่น, 2553)						
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงานกับความสุขใน การทำงานของพนักงานธนาคาร ธนาชาติจำกัด(มหาชน)สำนักงาน ใหญ่ (รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์ ,2556)		✓	✓	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขใน การทำงานกับแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานธนาคาร พาณิชย์ สักนักงานใหญ่ (กิงดาว เหมือนเสน, 2557)		✓	✓	✓	✓	✓
คุณภาพชีวิตในการทำงานและ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (วรุฒม์ เอมะบุตร, 2557)		✓	✓	✓	✓	✓
ความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ (Manion, 2003)	✓			✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ของ สัมพันธภาพ พฤติกรรม ทางสังคม รูปแบบของภาวะผู้นำ และการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Mireles, 2004)	✓			✓	✓	✓
การศึกษาและตรวจสอบ ความสัมพันธ์ เปรียบเทียบ ระหว่างของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ	✓		✓	✓	✓	✓

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและการใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบแผน ในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
แลกเปลี่ยน ในรูปแบบของตัว กระตุ้น กับ อุปสรรคในการ ทำงานของกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานในเชิงความคิด สร้างสรรค์ (Politis, 2005)						
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและ ความอยู่ดีมีสุข (Golden & Wiens –Tuers, 2005)	✓		✓	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ของภาวะ ผู้นำกับความสุขใน โรงเรียนประถมศึกษาโดยนำ แบบทดสอบรูปแบบของภาวะ ผู้นำและแบบวัดความสุข Renehan, 2007)	✓		✓	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความ เป็นผู้นำเพื่อเพิ่มปริมาณของ ความสุข (Kerns & Ko, 2010)	✓			✓	✓	✓
ความสุขในการทำงานเป็นยุทธศา สตร์ที่สำคัญของการแข่งขัน ระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิง บุคลากรที่มีศักยภาพให้มาร่วม งานกับองค์กร (Martin, Jones & Callan, 2005)	✓			✓	✓	✓

จะเห็นว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานทั้งในทางบวกและทางลบ และพบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านขาด ลา มาสาย จนไปถึงการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร จากตารางที่ 5 สรุปแนวทางการศึกษาการใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดต่างๆมาปรับใช้ในการศึกษา โดยสนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัย พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือการวิจัย สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะใช้สร้างเครื่องมือการวิจัย การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย ใช้เป็นแบบแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย



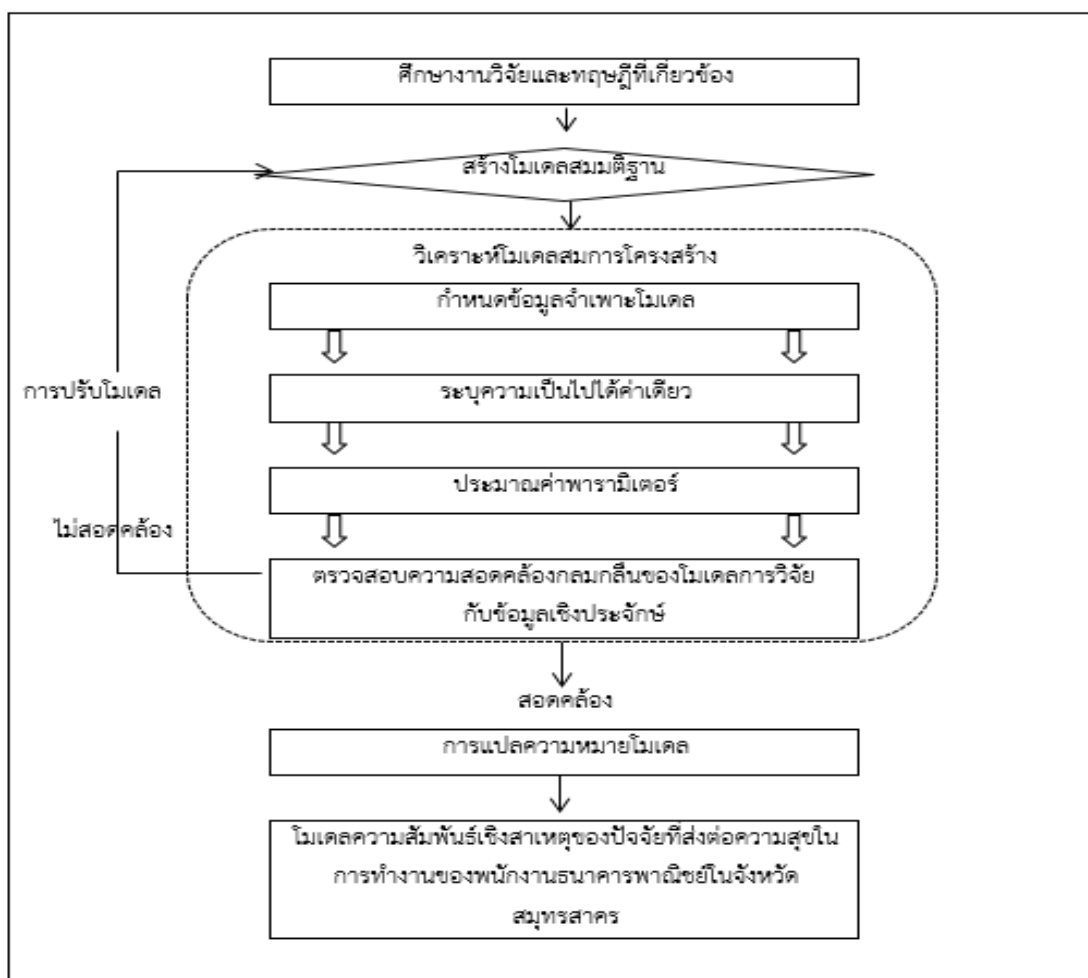
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1.) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา หนังสือ บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งเป็นปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ 3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญาความรู้ความสามารถ ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ 4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2.) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) 3.) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ และ 4.) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variables) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลโครงสร้างสะท้อนให้เห็น การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีประโยชน์และสำคัญกับโมเดลสมการโครงสร้าง (Factor Analysis) คือ โมเดลโครงสร้างหรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างตัวแปรแฝง โดยอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก

(Recursive and Linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (Non-Recursive and Linear Additive) และโมเดลการวัด (Measurement Model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรแฝงเป็นรูปวงรี และตัวแปรสังเกตเป็นรูปสี่เหลี่ยมแทน สมมติฐานเขียนเป็นข้อความบรรยาย โมเดลอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (Simultaneous Equation Model) และมีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Goodness of Fit Test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะ เช่น โปรแกรม LISREL (Joreskog & Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินงานวิจัยโดยมีแนวคิดการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 9 แนวคิดการดำเนินการวิจัย

ที่มา : นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555

จากรูปภาพที่ 9 แสดงแนวคิดการดำเนินการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง

2. ดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อหาคำตอบการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นมานั้น มีการสนับสนุนทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดข้อมูลเฉพาะโมเดล (Specification of the Model)

2.2 ระบุรูปแบบความเป็นไปได้ของโมเดล (Identification of the Model)

2.3 ประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model)

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness-of Fit Measures) และหากโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงดำเนินการปรับโมเดล

2.5 การปรับโมเดล (Model Modification Indexes : MI)

3. เมื่อปรับโมเดลสมมติฐานจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณนำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และทิศทางของตัวแปรต่อตัวแปรผล และผลที่ได้ คือ โมเดลสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากแนวคิดการดำเนินการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 46 สาขา จำนวน 514 คน ตามตารางที่ 6 ดังนี้
ตารางที่ 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	สถาบันการเงิน	สาขา	จำนวนประชากร (คน)
1	ธนาคารธนาชาติ	ตลาดมหาชัย, มหาชัยเมืองใหม่,สมุทรสาคร, เศรษฐกิจ 1,บ้านแพ้ว (5 สาขา)	54
2	ธนาคารกรุงเทพ	สมุทรสาคร, เทสโก้โลตัส มหาชัย,ถนนเศรษฐกิจ 1 สมุทรสาคร, ท่าฉลอมสมุทรสาคร, มหาชัย สมุทรสาคร, บิ๊กซีมหาชัย, เทสโก้ โลตัส กระจุก่มแบน, หลักสามบ้านแพ้ว (8 สาขา)	81
3	ธนาคารไทยพาณิชย์	สมุทรสาคร, ท่าฉลอม, นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร, เทสโก้ โลตัส มหาชัย 2, มหาชัยเมืองใหม่, บิ๊กซี มหาชัย, กระจุก่มแบน, ถนนเศรษฐกิจ 1 (9 สาขา)	65
4	ธนาคารกสิกรไทย	สมุทรสาคร, ถนนเศรษฐกิจ 1, ถนนเอกชัย, บิ๊กซี มหาชัย, เทสโก้ โลตัส กระจุก่มแบน, บ้านแพ้ว หลักสาม (6 สาขา)	72
5	ธนาคารออมสิน	สมุทรสาคร, กระจุก่มแบน, บ้านแพ้ว(3 สาขา)	16

ลำดับที่	สถาบันการเงิน	สาขา	จำนวน ประชากร (คน)
6	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	สมุทรสาคร, คลองครุสมุทรสาคร, ถนนกิจ มณี สมุทรสาคร, เอกชัย, กระจุกมแนบ, อ้อม น้อย (6 สาขา)	65
7	ธนาคารกรุงไทย	สมุทรสาคร, ตลาดมหาชัย, โกรกกราก, โพธิ์ แจ้ เศรษฐกิจ 1, กระจุกมแนบ ,บ้านแพ้ว (6 สาขา)	55
8	ธนาคารทหารไทย	สมุทรสาคร, เศรษฐกิจ 1, กระจุกมแนบ (3 สาขา)	18
9	ธนาคารเกียรตินาคิน	สมุทรสาคร	5
10	ธนาคารทีเอสโก้	สมุทรสาคร	4
11	ธนาคารซีไอเอ็มบี	สมุทรสาคร	5
12	ธนาคารยูโอบี	สมุทรสาคร	5
13	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	สมุทรสาคร	4
14	ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร	สมุทรสาคร	5
15	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	สมุทรสาคร	5
16	ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมแห่ง ประเทศไทย	สมุทรสาคร	5
17	ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์ เตอร์ด	สมุทรสาคร	5
รวมทั้งหมด		46 สาขา	514 คน

ที่มา : ชมรมธนาคารจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2561

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้ สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับทฤษฎีการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ต้องมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ตัวแปรที่ใช้มี 17 ตัวแปร สังเกตได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน และให้

การทดสอบสมมติฐานมีค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 34 คน รวมเป็น 204 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และตำแหน่งงานเป็น เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วย ผู้จัดการ และผู้จัดการ จำนวน 46 สาขา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 7 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน รายได้ สายงานในธนาคาร และประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เพียงคำตอบเดียวตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	
1. เพศ	
() 1. ชาย	() 2. หญิง
2. อายุ	
() 1. อายุ 20-30 ปี	() 2. อายุ 31-40 ปี
() 3. อายุ 41-50 ปี	() 4. อายุ 50 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ	
() 1. โสด	() 2. สมรส
() 3. หม้าย	() 4. หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา	
() 1. ปวส.	() 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า	
5. ลักษณะตำแหน่งงาน	
() 1. เจ้าหน้าที่	() 2. ผู้ช่วยผู้จัดการ
() 3. ผู้จัดการ	() 4. อื่นๆ ระบุ

ภาพที่ 10 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1

ตอนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เพียงคำตอบเดียว และแบบการจัดอันดับความสำคัญ 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\frac{\text{Maximum-Minimum}}{\text{Interval}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ตารางที่ 7 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย

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

ที่มา: บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545).

แสดงตัวอย่างดังต่อไปนี้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว							
ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ความพึงพอใจในงาน							
1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน						
2	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ						
3	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานช่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็น						
ความพึงพอใจในชีวิต							
4	ครอบครัวของท่านภูมิใจในการประกอบอาชีพของท่าน						
5	ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน						
6	ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว						

ภาพที่ 11 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ลักษณะเป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะที่มีต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

<p>ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

ภาพที่ 12 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 3

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป็นข้อมูลพื้นฐานของเนื้อหาในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครและส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

2.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบสอบถาม คือ เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

2.2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามที่ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่าระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 – 5 ซึ่งประกอบด้วย น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก และมากที่สุด

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับความถูกต้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามและปรับปรุงให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศิลปากร ,อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทในเครือเอ็มซีไอซีกรุ๊ป, บริษัท โมเดิร์นคาส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอสมेटิกส์ จำกัด และ บริษัท ไลท์พอร์ต(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดกรองข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดคุณลักษณะได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 3 ระดับ โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลผลคะแนน ดังนี้

+1 = แนใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แนใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แนใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม

จากนั้น นำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ต่อไป หากค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามข้อใดน้อยกว่า 0.50 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุง จากการตรวจความสอดคล้องของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

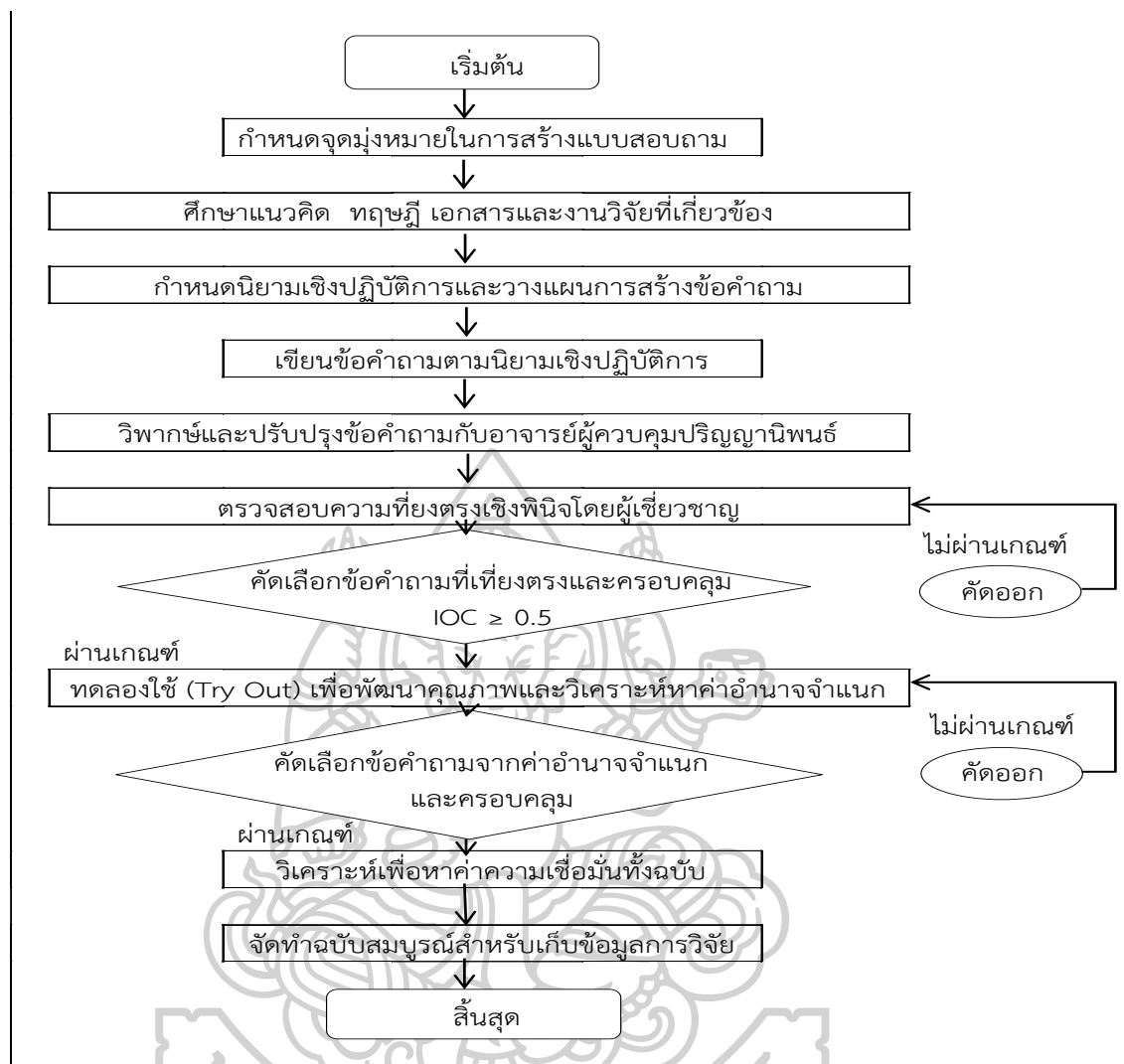
ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจากขั้นตอนที่ 4 ไปทดลองใช้กับประชากรเป้าหมายแต่เป็นคนละกลุ่ม คือ นำไปทดลองกับพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 ชุด หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วพิจารณาข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนก

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยนำคะแนนจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 5 มาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910 ซึ่งในงานวิจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.7

ขั้นตอนที่ 7 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 8 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

สามารถสรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้จากรูปภาพที่ 7 กล่าวคือ ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยด้วยการศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎีแนวคิดต่างๆ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และขอบเขตของการศึกษา และเนื้อหาของแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงสร้างและพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ที่มา : เบลูจมาพร อุ่นสุข, 2552

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

เริ่มต้นด้วยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาประมวลผลตามระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยลงรหัสข้อมูลและป้อนข้อมูลลงบนเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ประมวลผลหาค่าสถิติที่ต้องการ ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบาย ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงและความน่าเชื่อถือได้ ของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์ จะแสดงดัชนีต่าง ๆ ได้แก่ Bartlett's Test of Sphericity เป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานที่มีการแจกแจงโดย ประมาณแบบไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยดูจากค่า Significance ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นอิสระกัน จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) หรือค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์พร้อมค่าองศาอิสระ เนื่องจาก เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 2.00 (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit index; GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; et al., 2010 ; Kelloway, 1998 ; Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

3. ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องกันของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยบราวน์ และ คูเดค (Browne and Cudeck, 1993: 144) อธิบายไว้ว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่า มีความกลมกลืนสนิท (Close fit) ทั้งนี้ ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่า แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาสอดคล้องกันกับโมเดล ควรมีค่าไม่เกิน .08 ในขณะที่สไตเกอร์เสนอแนะว่า ค่า RMSEA ที่ไม่เกิน 0.1 แสดงว่า มีความกลมกลืนดี ถ้าค่า RMSEA ไม่เกิน 0.5 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีมาก และถ้าค่า RMSEA ไม่เกิน 0.01 แสดงว่า มีความกลมกลืนอย่างเด่นชัด (Outstanding fit) (Kelloway, 1998: 27; citing Steiger, 1990)

4. ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (Normed Fit Index: NFI) เป็นค่าอัตราส่วนระหว่างค่าส่วนต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองจากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองสมมติฐาน (Null Model) กับค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองสมมติฐาน ค่าที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า NFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลอิสระมีความกลมกลืนกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Hair et al., 2010) สอดคล้องกับเคลโลเวย์ (Kelloway, 1998) ซึ่งเสนอว่า ค่า NFI ที่มีค่าเกิน 0.90 แสดงว่าโมเดลมีคุณสมบัติความกลมกลืนดี

5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน/ สอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness – of – fit Index: AGFI) ซึ่งได้จากการนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

6. ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากค่า NFI เช่นเดียวกันแต่เหมาะสำหรับข้อมูลการกระจายของค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีค่ากลาง (Noncentral chi-square distribution) ค่า CFI ที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Kelloway, 1998 ; Hair et al., 2010)

การรายงานดัชนีความกลมกลืน

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแสดงดัชนีวัดความกลมกลืน 5 ดัชนี ประกอบด้วย ค่าสัดส่วน ไค-สแควร์ (χ^2/ df) หรือค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์พร้อมค่าองศาอิสระ ค่า GFI ค่า RMSEA ค่า AGFI ค่า CFI ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/ df)	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/ df) มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
2	ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
3	ค่า RMSEA	ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

ที่มา: นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548)

แฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) เสนอแนะว่า การรายงานดัชนีต่างๆ ที่ชี้วัดความกลมกลืนของข้อมูลที่โมเดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง 3 ถึง 4 ดัชนี เป็นการเพียงพอสำหรับการพิจารณาว่าข้อมูลที่โมเดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งต้องรายงานค่าไค-สแควร์และค่าองศาอิสระ (degree of freedom) เป็นหลัก พร้อมกับรายงานดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสัมบูรณ์ (Absolute fit indices) และดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม

(Incremental fit indices) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit indices) (Hair et al., 2010) อย่างน้อยยกกลุ่มละ 1 ดัชนี ซึ่งดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ ค่า GFI ค่า AGFI ค่า RMSEA ส่วนดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (ดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ) ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่า NFI ค่า CFI

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยโดยการวางแผนทางการดำเนินการวิจัยอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ

แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

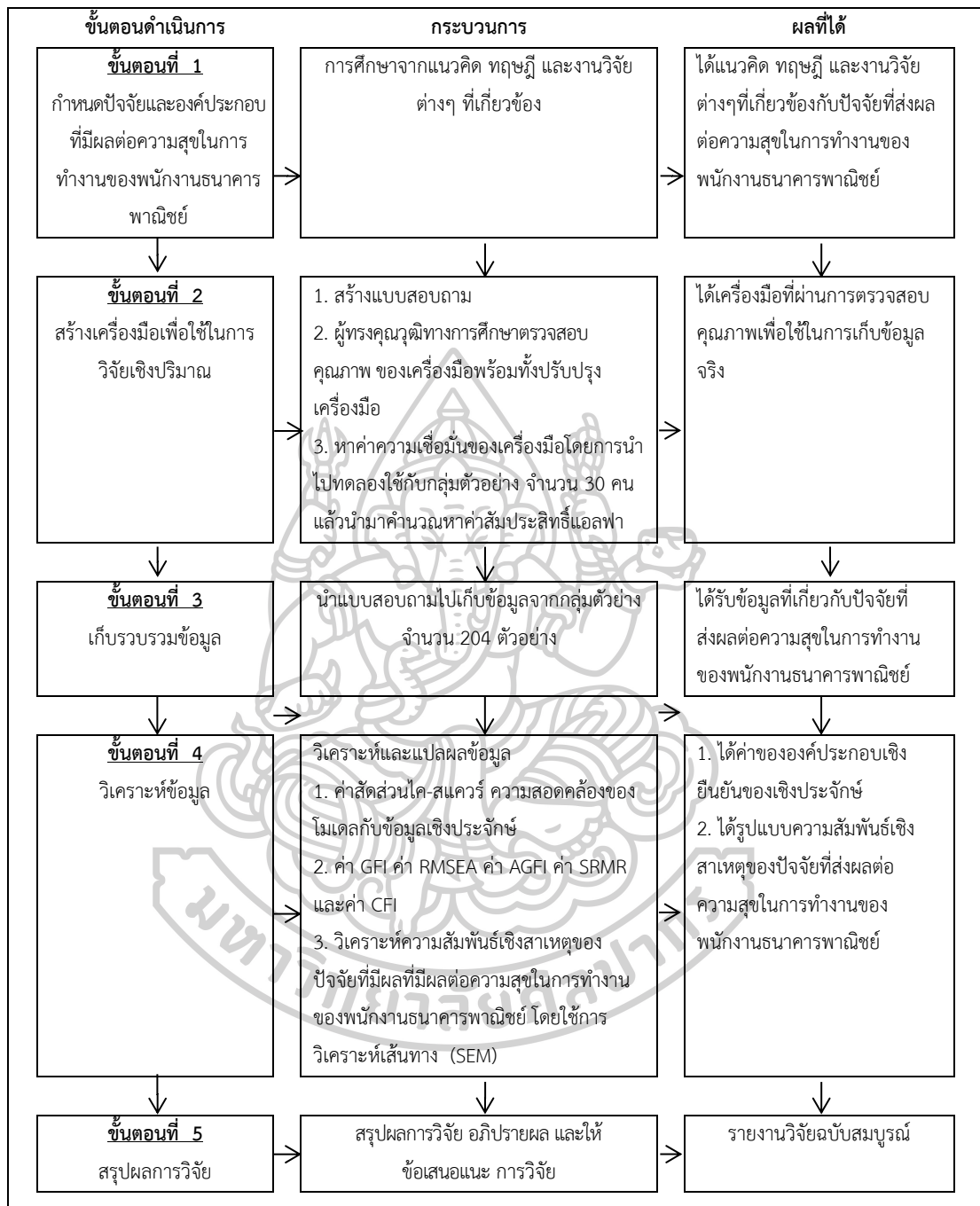
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมือ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ หาค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) หรือค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์พร้อมค่าองศาอิสระ ค่า GFI ค่า RMSEA ค่า AGFI ค่า SRMR และค่า CFI และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมแผนการออมเพื่อการบำนาญยามชราภาพของแรงงานนอกระบบ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (SEM)

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการตรวจสอบให้คำแนะนำ เพื่อจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติต่อไป

แสดงขั้นตอนดำเนินการวิจัยตามภาพที่ 14



ภาพที่ 14 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร และศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Chi-Square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์ (χ^2)
Df	หมายถึง	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	63	30.88
หญิง	141	69.12
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 และเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	68	33.33
31-40 ปี	89	43.63
41-50 ปี	38	18.63
51-60 ปี	9	4.41
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63 รองลงมาคือ 20-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
โสด	140	68.63
สมรส	64	31.37
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งสถานภาพโสด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 68.63 และสถานภาพ สมรส จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.37

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ปวส./ปวช.	11	5.39
ปริญญาตรี	100	49.02
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	93	45.59
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 รองลงมา ปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 45.59 และ ปวส./ปวช. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39

ตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	110	53.92
ผู้ช่วยผู้จัดการ	73	35.78
ผู้จัดการ	20	9.80
หัวหน้าแผนก	1	0.49
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92 รองลงมา ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.78 และ ผู้จัดการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	2	0.98
15,000 - 20,000 บาท	31	15.20
20,001 - 40,000 บาท	88	43.14
40,001 บาท ขึ้นไป	83	40.69
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมาคือ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.69 และ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงานในธนาคาร

สายงานในธนาคาร	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
สินเชื่อบ้าน	26	12.75
สินเชื่อรถยนต์	16	7.84
สินเชื่อธุรกิจ	82	40.20
สาขาในห้างสรรพสินค้า	35	17.16
สาขานอกห้างสรรพสินค้า	40	19.61
อื่นๆ	5	2.45
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีสายงานในธนาคารด้านสินเชื่อธุรกิจ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือ สาขานอกห้างสรรพสินค้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 และ สาขาในห้างสรรพสินค้า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร

ประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	85	41.67
6-10 ปี	69	33.82
11-15 ปี	29	14.22
20 ปี ขึ้นไป	21	10.29
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร 1-5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.82 และ 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ความพึงพอใจในงาน								
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับ ความชอบส่วนตัวของท่าน	9 (4.41)	114 (55.88)	72 (35.29)	7 (3.43)	2 (0.98)	3.59	0.68	มาก
2. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ รับผิดชอบ	79 (38.73)	45 (22.06)	70 (34.31)	8 (3.92)	2 (0.98)	3.94	0.99	มาก
3. ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่า การทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น	25 (12.25)	102 (50.00)	55 (26.96)	14 (6.86)	8 (3.92)	3.60	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย						3.71	0.61	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.68$) ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.99$) และ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานความพึงพอใจในชีวิต

ความสุขในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ความพึงพอใจในชีวิต								
4. ครอบครัวยุคของท่านภูมิใจในการประกอบอาชีพของท่าน	37 (18.14)	67 (32.84)	87 (42.65)	13 (6.37)	- (-)	3.63	0.85	มาก
5. ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	12 (5.88)	95 (46.57)	66 (32.35)	27 (13.24)	4 (1.96)	3.41	0.86	มาก
6. ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบกับเวลาส่วนตัว	34 (16.67)	62 (30.39)	77 (37.75)	27 (13.24)	4 (1.96)	3.47	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย						3.50	0.55	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครอบครัวยุคของท่านภูมิใจในการประกอบอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.85$) ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.86$) และ ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน
ความรู้สึกทางบวก

ความสุขในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ความรู้สึกทางบวก								
7. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วย พลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงาน ตลอดเวลา	28 (13.73)	86 (42.16)	73 (35.78)	16 (7.84)	1 (0.49)	3.61	0.84	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	40 (19.61)	78 (38.24)	64 (31.37)	21 (10.29)	1 (0.49)	3.66	0.92	มาก
9. ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอ ขณะทำงาน	20 (9.80)	84 (41.18)	82 (40.20)	17 (8.33)	1 (0.49)	3.51	0.80	มาก
10. ท่านมีความสุขกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันตามปกติ	18 (8.82)	86 (42.16)	75 (36.76)	24 (11.76)	1 (0.49)	3.47	0.83	มาก
11. ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการในการพัฒนา	30 (14.71)	85 (41.67)	72 (35.29)	16 (7.84)	1 (0.49)	3.62	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย						3.58	0.50	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารด้าน
ความรู้สึกทางบวก มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.92$) ท่านมักมองว่า
ปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.85$) และ ท่านมีความกระตือรือร้น
เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน
ความรู้สึกทางลบ

ความสุขในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ความรู้สึกทางลบ								
12. ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	33 (16.18)	75 (36.76)	72 (35.29)	22 (10.78)	2 (0.98)	3.56	0.92	มาก
13. ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	13 (6.37)	63 (30.88)	87 (42.65)	31 (15.20)	10 (4.90)	3.19	0.94	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรค เล่นพวกในที่ทำงานมีมากเกินไป	26 (12.75)	66 (32.35)	80 (39.22)	27 (13.24)	5 (2.45)	3.40	0.95	ปานกลาง
15. ท่านรู้สึกแสบกับความขัดแย้งในการ ทำงานที่เกิดจากอารมณ์และ ความเครียด	34 (16.67)	77 (37.75)	68 (33.33)	20 (9.80)	5 (2.45)	3.56	0.96	มาก
16. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความ สามัคคีในการทำงาน	28 (13.73)	73 (35.78)	81 (39.71)	18 (8.82)	4 (1.96)	3.50	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย						3.44	0.56	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารด้าน
ความรู้สึกทางลบ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ ท่านรู้สึกแสบกับความขัดแย้งใน
การทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.92$) ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาด
ความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.91$) และ ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่น
พวกในที่ทำงานมีมากเกินไป ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.95$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านสภาพการทำงาน								
17. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวย การปฏิบัติงาน	9 (4.41)	104 (50.98)	79 (38.73)	10 (4.90)	2 (0.98)	3.53	0.70	มาก
18. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้อยากทำงาน	66 (32.35)	71 (34.80)	54 (26.47)	10 (4.90)	3 (1.47)	3.92	0.96	มาก
19. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	30 (14.71)	90 (44.12)	64 (31.37)	17 (8.33)	3 (1.47)	3.62	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย						3.69	0.61	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.96$) สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.89$) และ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม								
20. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	24 (11.76)	56 (27.45)	94 (46.08)	28 (13.73)	2 (0.98)	3.35	0.89	ปานกลาง
21. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	10 (4.90)	99 (48.53)	76 (37.25)	17 (8.33)	2 (0.98)	3.48	0.76	มาก
22. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน	16 (7.84)	74 (36.27)	92 (45.10)	19 (9.31)	3 (1.47)	3.40	0.82	ปานกลาง
23. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	25 (12.25)	66 (32.35)	76 (37.25)	20 (9.80)	17 (8.33)	3.30	1.08	ปานกลาง
24. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ	19 (9.31)	83 (40.69)	71 (34.80)	30 (14.71)	1 (0.49)	3.44	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย						3.39	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.76$) ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.87$) และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
25. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	21 (10.29)	86 (42.16)	80 (39.22)	16 (7.84)	1 (0.49)	3.54	0.80	มาก
26. ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	18 (8.82)	81 (39.71)	87 (42.65)	18 (8.82)	- (-)	3.49	0.78	มาก
27. ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร	20 (9.80)	74 (36.27)	87 (42.65)	22 (10.78)	1 (0.49)	3.44	0.83	มาก
28. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง	11 (5.39)	88 (43.14)	84 (41.18)	19 (9.31)	2 (0.98)	3.43	0.77	มาก
29. ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	18 (8.82)	72 (35.29)	83 (40.69)	26 (12.75)	5 (2.45)	3.35	0.90	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.45	0.51	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.80$) ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.78$) และ ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการพัฒนาตนเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านการพัฒนาตนเอง								
30. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	21 (10.29)	84 (41.18)	83 (40.69)	12 (5.88)	4 (1.96)	3.52	0.83	มาก
31. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตลอดเวลา	19 (9.31)	78 (38.24)	83 (40.69)	23 (11.27)	1 (0.49)	3.45	0.83	มาก
32. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะในด้านต่างๆที่ตนเองสนใจ	18 (8.82)	72 (35.29)	92 (45.10)	18 (8.82)	4 (1.96)	3.40	0.85	ปานกลาง
33. ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านใน การปฏิบัติงาน	24 (11.76)	75 (36.76)	79 (38.73)	23 (11.27)	3 (1.47)	3.46	0.90	มาก
34. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงานอย่างเสรี	8 (3.92)	62 (30.39)	107 (52.45)	20 (9.80)	7 (3.43)	3.22	0.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.41	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.83$) ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.90$) และ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ								
35. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก	12 (5.88)	96 (47.06)	83 (40.69)	8 (3.92)	5 (2.45)	3.50	0.77	มาก
36. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	52 (25.49)	78 (38.24)	57 (27.94)	12 (5.88)	5 (2.45)	3.78	0.97	มาก
37. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย	27 (13.24)	75 (36.76)	81 (39.71)	19 (9.31)	2 (0.98)	3.52	0.87	มาก
38. สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	17 (8.33)	69 (33.82)	82 (40.20)	33 (16.18)	3 (1.47)	3.31	0.89	ปานกลาง
39. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	21 (10.29)	98 (48.04)	70 (34.31)	12 (5.88)	3 (1.47)	3.60	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย						3.54	0.55	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.97$) สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.81$) และ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านกายภาพ								
40. ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอดูเหมาะกับการทำงานที่ท่านทำ	22 (10.78)	65 (31.86)	91 (44.61)	21 (10.29)	5 (2.45)	3.38	0.90	ปานกลาง
41. ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้	15 (7.35)	78 (38.24)	81 (39.71)	25 (12.25)	5 (2.45)	3.36	0.88	ปานกลาง
42. ตารางการทำงานของท่านสามารถยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้	9 (4.41)	68 (33.33)	98 (48.04)	24 (11.76)	5 (2.45)	3.25	0.81	ปานกลาง
43. ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมีความเพียงพอ	11 (5.39)	88 (43.14)	77 (37.75)	26 (12.75)	2 (0.98)	3.39	0.81	ปานกลาง
44. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะในแต่ละวัน	17 (8.33)	67 (32.84)	83 (40.69)	34 (16.67)	3 (1.47)	3.30	0.90	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.34	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.81$) ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอดูเหมาะกับการทำงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.90$) และ ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านจิตใจ								
45. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน	13 (6.37)	70 (34.31)	87 (42.65)	30 (14.71)	4 (1.96)	3.28	0.86	ปานกลาง
46. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน	13 (6.37)	68 (33.33)	91 (44.61)	25 (12.25)	7 (3.43)	3.27	0.88	ปานกลาง
47. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน	8 (3.92)	63 (30.88)	94 (46.08)	32 (15.69)	7 (3.43)	3.16	0.86	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.24	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.86$) สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.88$) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน
ด้านลักษณะทางกาย

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ลักษณะทางกาย								
48. ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	15 (7.35)	98 (48.04)	81 (39.71)	8 (3.92)	2 (0.98)	3.57	0.73	มาก
49. ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	47 (23.04)	90 (44.12)	55 (26.96)	12 (5.88)	-	3.84	0.85	มาก
50. ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	43 (21.08)	82 (40.20)	63 (30.88)	16 (7.84)	-	3.75	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย						3.72	0.57	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางกาย มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.85$) ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.88$) และ ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
สติปัญญาความรู้ความสามารถ								
51. ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการของธนาคาร	34 (16.67)	76 (37.25)	66 (32.35)	28 (13.73)	-	3.57	0.93	มาก
52. ท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	21 (10.29)	95 (46.57)	77 (37.75)	11 (5.39)	-	3.62	0.74	มาก
53. ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้	23 (11.27)	87 (42.65)	78 (38.24)	16 (7.84)	-	3.57	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย						3.59	0.57	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.74$) ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการของธนาคาร ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.93$) และ ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน
ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์								
54. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	27 (13.24)	89 (43.63)	72 (35.29)	16 (7.84)	- (-)	3.62	0.81	มาก
55. ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	27 (13.24)	69 (33.82)	75 (36.76)	32 (15.69)	1 (0.49)	3.44	0.93	มาก
56. มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	27 (13.24)	68 (33.33)	78 (38.24)	29 (14.22)	2 (0.98)	3.44	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย						3.50	0.70	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.81$) ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร								
57. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์	15 (7.35)	97 (47.55)	87 (42.65)	4 (1.96)	1 (0.49)	3.59	0.68	มาก
58. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร	54 (26.47)	86 (42.16)	54 (26.47)	10 (4.90)	- (-)	3.90	0.85	มาก
59. ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป	17 (8.33)	70 (34.31)	74 (36.27)	32 (15.69)	11 (5.39)	3.25	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.58	0.59	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.85$) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.68$) และ ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน								
60. ท่านเต็มใจและทุ่มเมความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	11 (5.39)	62 (30.39)	86 (42.16)	38 (18.63)	7 (3.43)	3.16	0.91	ปานกลาง
61. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	14 (6.86)	67 (32.84)	88 (43.14)	28 (13.73)	7 (3.43)	3.26	0.90	ปานกลาง
62. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	15 (7.35)	54 (26.47)	83 (40.69)	40 (19.61)	12 (5.88)	3.10	0.99	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.17	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.90$) ท่านเต็มใจและทุ่มเมความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.91$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

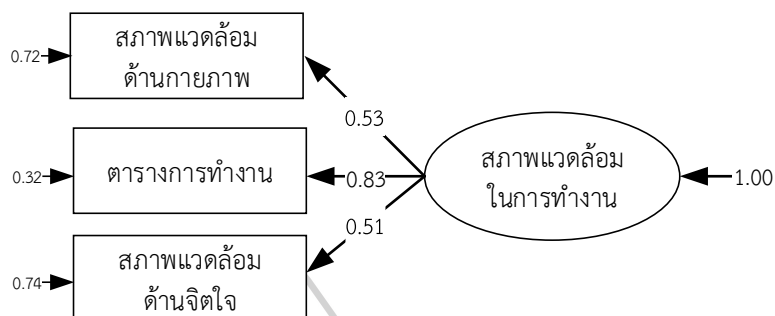
ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร								
63. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่านอาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร	14 (6.86)	52 (25.49)	79 (38.73)	46 (22.55)	13 (6.37)	3.04	1.01	ปานกลาง
64. ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก	11 (5.39)	44 (21.57)	53 (25.98)	69 (33.82)	27 (13.24)	2.72	1.11	ปานกลาง
65. ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ท่านทำงานอยู่ แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป	11 (5.39)	27 (13.24)	76 (37.25)	58 (28.43)	32 (15.69)	2.64	1.07	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						2.80	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่านอาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.01$) ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 1.11$) และ ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ท่านทำงานอยู่ แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 1.07$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่
ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน



Chi-Square=0.58, df=2, P-value=0.72160, RMSEA=0.000

ภาพที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้าน

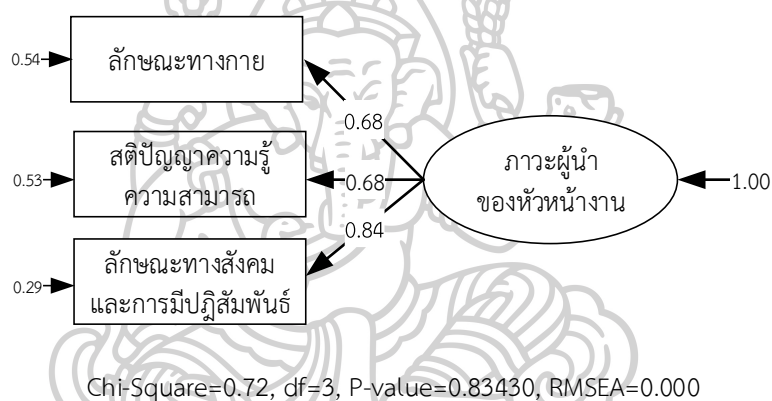
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.58	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.72	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.29	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน



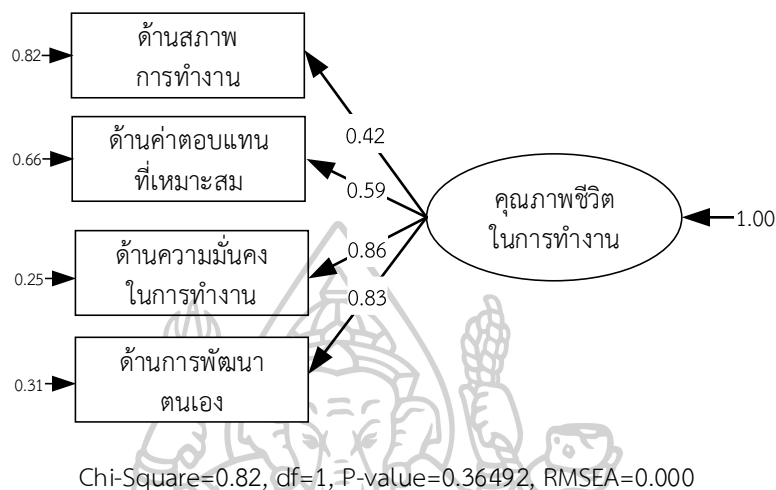
ภาพที่ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.72	-
df	-	3	-
p-value	P>0.05	0.83	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.24	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน



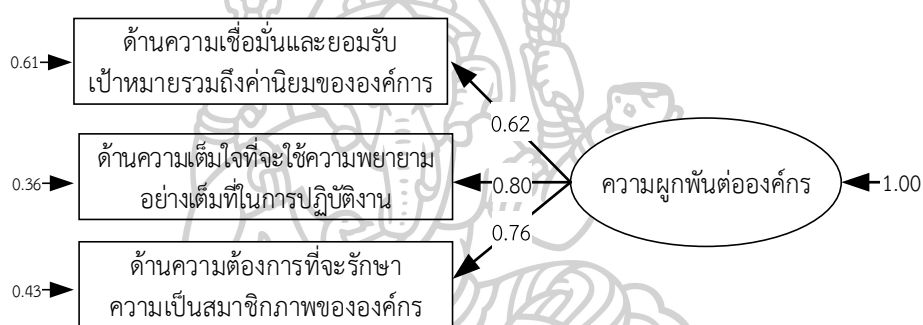
ภาพที่ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.82	-
df	-	1	-
p-value	P>0.05	0.36	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.82	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.82 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 0.82 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความผูกพันต่อองค์กร



Chi-Square=0.42, df=2, P-value=0.86630, RMSEA=0.000

ภาพที่ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

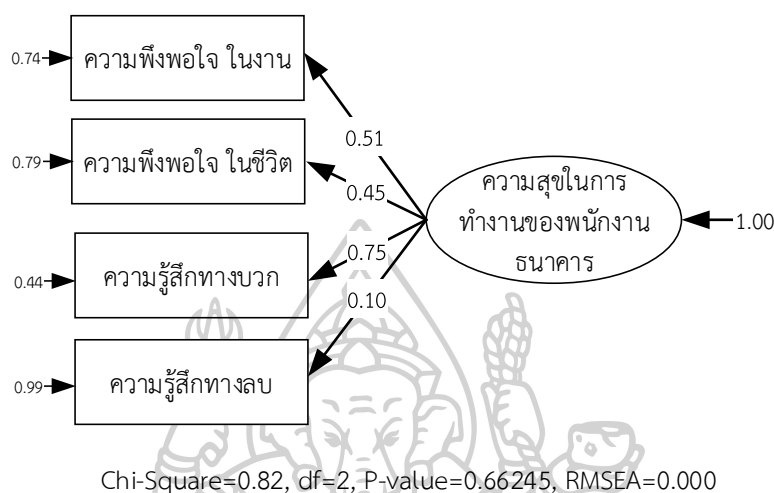
ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.42	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.86	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.21	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.42 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.86 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.21 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร



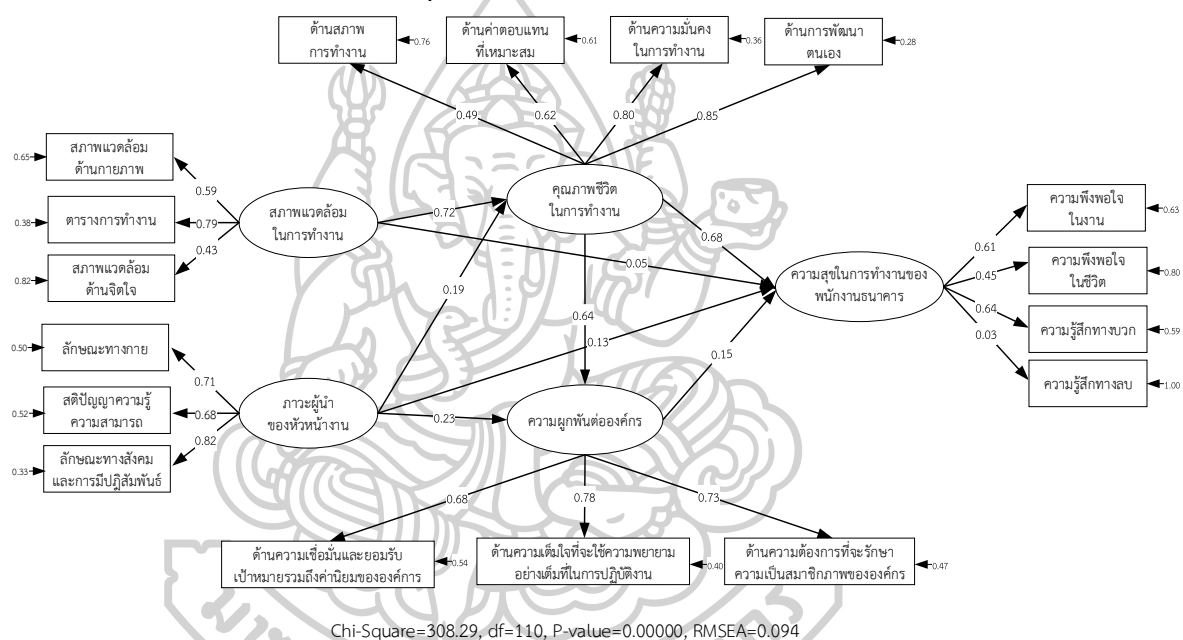
ภาพที่ 19 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.82	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.66	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.41	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.82 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.41 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล)



ภาพที่ 20 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล)

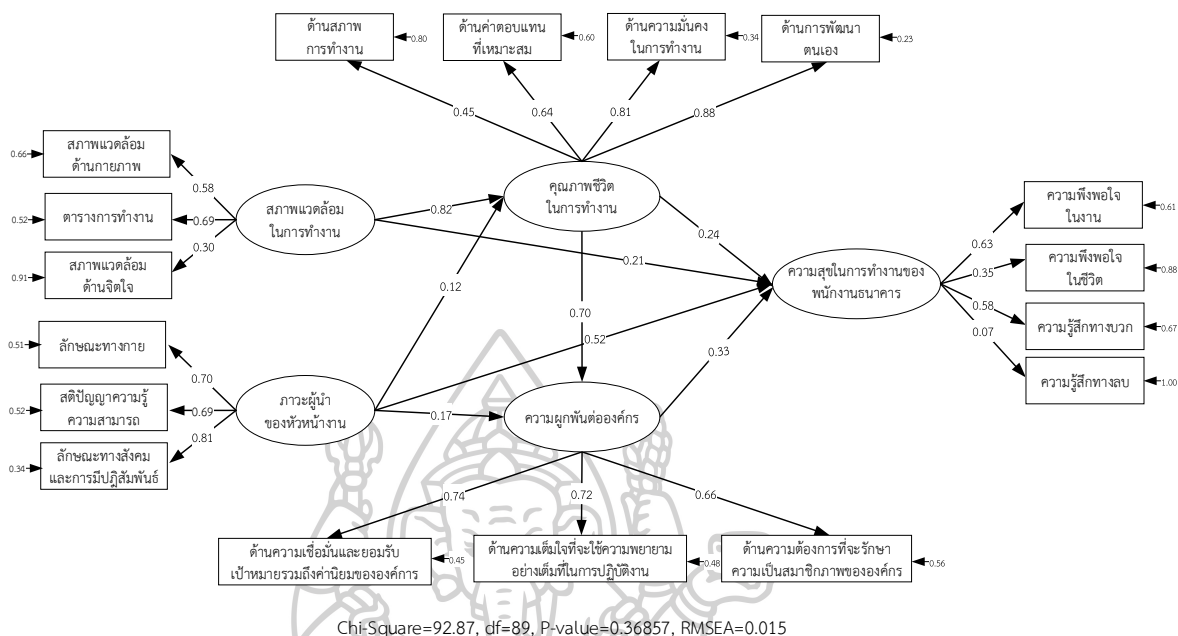
ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (ก่อนปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	308.29	-
df	-	110	-
p-value	P>0.05	0.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	2.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.93	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.79	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.09	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 308.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.80 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.85 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.79 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.09 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์เกือบทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ดังภาพที่ 20 และตารางที่ 39 พบว่า ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเกิน 2 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) พบว่าไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับโมเดล โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 21

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)



ภาพที่ 21 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	92.87	-
df		89	-
p-value	P>0.05	0.36	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.04	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.01	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 92.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.04 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้างานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่สำคัญคือ ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ และยังมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบย่อยของตัวแปรที่สำคัญคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร และองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารที่สำคัญคือความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารในทางบวกมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52

ตารางที่ 41 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร		
	DE	IE	TE
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.21	0.40	0.61
ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	0.52	0.11	0.63
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.24	0.24	0.48
ความผูกพันต่อองค์กร	0.35	-	0.35

จากตารางที่ 41 เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากภาวะผู้นำของหัวหน้างาน รองลงมา สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครและศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครรวมถึงตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.12 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.63 เกินครึ่งสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.63 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.02 มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 53.92 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.14 มีสายงานในธนาคารด้านสินเชื่อธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ รู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) ในบางสถานการณ์รู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.60$) และ ลักษณะงานที่ทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัว ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครอบครัวยุติธรรมในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.63$) พอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.47$) และ พอใจกับรายได้ที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึทางบวก มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) มักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.62$) และ มีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกทางลบ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ มักรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด ($\bar{X} = 3.56$) มักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) และ รู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในที่ทำงานมีมากเกินไป ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) สถานที่ทำงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.62$) และ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.48$) พอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.44$) และ ค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นไปตามลำดับ ($\bar{X} = 3.54$) ได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$) และ ปัจจุบันคิดว่ามีประสพผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.52$) ได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) และ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านกายภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ($\bar{X} = 3.78$) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และ สถานที่ทำงานมีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ด้านกายภาพ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.39$) ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะกับการทำงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.38$) และ ลักษณะงานที่ทำ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.28$) สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางกาย มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 3.84$) แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.75$) และ มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{X} = 3.62$) มีความรู้ และเข้าใจในการบริการของธนาคาร ($\bar{X} = 3.57$) และ เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 3.62$) มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร ($\bar{X} = 3.90$) รู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ ($\bar{X} = 3.59$) และ พอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.26$) เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.16$) และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ อาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร ($\bar{X} = 3.04$) ยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ($\bar{X} = 2.72$) และ ถึงแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ทำงานอยู่ แต่ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป ($\bar{X} = 2.64$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 92.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p -value = 0.36 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.04 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลพบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน รองลงมา สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ด้านความพึงพอใจในงาน นั้นมีความรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ และรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น และในเรื่องของลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความสุขส่วนตัว ด้าน

ความพึงพอใจในชีวิต ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ พพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบกับเวลาส่วนตัวและพอใจกับรายได้ที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ด้านความรู้สึกทางบวก รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการในการพัฒนาและมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ด้านความรู้สึกทางลบ มักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ มักรู้สึกแสบกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด มักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงานและ รู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในที่ทำงานมีมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธา (2550) กล่าวถึง การทำงานอย่างมีความสุขไว้ว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงาน อย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ (1) ผู้นำ (Leaderships) (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) (3) ความรักในงาน (Job Inspiration) (4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) (5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับและค่าตอบแทนที่ได้รับ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นไปตามลำดับ ได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และปัจจุบันคิดว่ามีประสพผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานและ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา ในขณะที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ พบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยในการทำงานและ สถานที่ทำงานมีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานมีความเพียงพอ ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะ กับงานที่ทำ และ ลักษณะงานที่ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ และด้านจิตใจ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางกาย

คือมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะและ มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความรู้ และเข้าใจในการบริการของธนาคาร และเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่ยกย่องศรัทธาของบุคคลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร รู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ และ พอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ) เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ อาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร ยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนักและ ถึงแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ทำงานอยู่ แต่ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้เทียบเท่าหรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และตามความเหมาะสม และการดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีนโยบายดูแลเรื่องสุขภาพและการทำประวัติให้กับพนักงานที่ต้องทำงานสุ่มเสี่ยงต่องานที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตราย และจัดให้มีสาธารณูปโภคที่สะอาดเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนพนักงานในองค์กร พนักงานมีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือให้มีโอกาสได้เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพื่อการได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เป็นการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มากขึ้น หน่วยงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อพัฒนาขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต โดยพนักงานเชื่อว่าการได้ปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น การได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ และการได้มีส่วนร่วมร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงาน และได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง พนักงานได้รับการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี ให้ความเสมอภาคในการทำงานกับ

ทุกคนอย่างเป็นธรรมชาติ และเท่าเทียมกัน เคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระแต่หน่วยงานยังไม่มี การสอบถามความคิดเห็นเรื่องสภาพการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานนั้น คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานมีความต้องการความเป็นอิสระทางความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน และมีความต้องการในการแสดงความคิดเห็นและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันจึงทำให้รู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นิรมล กุลพญา (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีผลงานที่ดีและได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และสังคม ทำให้รู้สึกถึงความพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยส่งผลในทิศทางบวกผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก หัวหน้างานมีปฏิสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หัวหน้างานมีปฏิสัมพันธ์และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ เป็นต้น ส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ส่งผลมาจากสองทางด้วยกัน นั่นคือ 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่า ตารางการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด สภาพแวดล้อมด้านกายภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในแนวถัดมา โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานควรส่งผลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสนใจในด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานถึงจะส่งผลไปยังความสุขในการทำงาน ส่วนด้านที่สอง คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ปรากฏว่า ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ลักษณะทางกายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในแนวถัดมา สติปัญญาความรู้ความสามารถก็เป็นตัวชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำของ

หัวหน้างาน จึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลตรงต่อความสุขในการทำงาน ที่เกิดจากความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือความรู้สึกทางบวก โดยไม่ผ่านการผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติที่มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการทำงานรวมถึงมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและเข้าใจในการบริการของธนาคาร สามารถเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รวมถึงมีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลทั่วไป

2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ สวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับและค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน รวมถึงหน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นไปตามลำดับ ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ และปัจจุบันคิดว่ามีประสิทธิผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ด้านการพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานและได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการได้รับ สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานมีความเพียงพอ เวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะกับการทำงานและการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงานถือเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากธนาคารในสาขาอื่นๆ หรือธนาคารอื่นๆ อันเนื่องมาจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านผู้รับบริการ เป็นต้น ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของธนาคารในสาขาอื่นๆ หรือธนาคารอื่นๆ ต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร เพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ทำให้ระดับความสุขของพนักงานธนาคาร เพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง และเพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้นต่อไป

3. จากผลการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มากที่สุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำงานวิจัยในเรื่องของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น เช่น ด้านของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานด้วยการมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และในด้านของสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้หัวหน้างานมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Chiumento Sarah. (2007). *Happiness at Work Index Research report 2007*. Chiumento London, 24 Park Square East, Regent's Park. London Retrieved December 15 , 2012 from <http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%2020.pdf>.
- Davis, K. (1982). *Human Relation and Organization Behavior*. Philippine: Press.
- Golden, L. a. B. W.-T. (2005). *To Your Happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being*. *Journal of Socio-Economics* 35 (2006): 382-397.
- iOpener. (2010). *iOpener People and Performance Questionnaire: Personal Report*. Retrieved December 15, 2012: from <http://www.iopener.com/uploads/IPPO%20in%20depth%20report.pdf>.
- Kjerulf, & Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander. Retrieved December 15, 2012: from <http://www.worldblu.com/pdf/blog/happyhouris9to5.pdf>.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. *Nursing Administration* 33
- Martin, Angela J, Jones, Elizabeth S. & Callan, & Victor J. (2005). The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. *European Work and Organizational Psychology*, 14 (March): 263-289.
- Maslow Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. 2 nd. New York: Harpe.
- Mireles Helen K. (2004). Relationships among interpersonal values, social behavior, leadership styles, and cultural adaptability. Submitted to the Faculty of The Center for Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Our Lady of the Lake University San Antonio. Texas, p 4.
- Politis , & John D. (2005). *Transformational and Transactional Leadership Predictors of the 'Stimulant' Determinants to Creativity in Organisational Work Environments*. Retrieved December 15, 2012, : from <http://www.ejkm.com/front/search/index.html>.

Richard Layard, Clark Andrew, & Senik Claudia. (2012). *World Happiness report*.

Retrieved December 15, 2012: from

<http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>.

Walton R.E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*.

Warr P. (1990). *The Measurement of Well-being and Other Aspect of mentalhealth*.

Journal of Occupational Psychology 63: 193-210.

Yukl Gary. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th. Upper Saddle River, N.J. Printice-

Hall. .

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

เลয়ারด์ ริชาร์ด. (2550). ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข = *Happiness : Lessons from a New Science*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมี มา.(ชุดสังคม).

เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานพยาบาล กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 13.

(วิทยานิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล).นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152.

กนกพร นิตยนิธิพลฤทธิ์, & ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรรณิกา ตามลวง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต กำแพงเพชร. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กานดา จันทร์แยม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ = *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

กิ่งดาว เหมือนเสน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 77.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2551). ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ. วารสารทรัพยากรมนุษย์.

- ทัตเทพ จันท์เกสร. (2552). ฝ่าเส้นทางวิกฤตมนุษย์เงินเดือน. Always Magazine.
- ธนาศุภวัฒน์, บ. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ = *Business Psychology* (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). โมเดลลีลเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นภาพรณ พัทธน์. (2550). เป็นโลกความสุข *GNH* (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มติชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 9119 เทคโนโลยีปริทัศน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม = *Industrial Psychology*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2550). งานเป็นผลคนเป็นสุข. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรุฒม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). งานได้ผล คนเป็นสุข *Healthy Organization Productivity*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2551). ความสุขในการทำงาน. เอกสารการสอนชุดวิชาทักษะชีวิต = *Life Skills*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2552). เรื่องน่ารู้เพื่อองค์กรน่าอยู่. กรุงเทพฯ: แผนสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. (2551). สรุปรายงานประจำปี 2550 สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ดอกเบญจมาศ: พิมพ์ครั้งที่ 1.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์. วท.ม. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).
- สิริพรรณ เมฆวิไลย์. (2557). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สิริอร วิชชาวรุ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม.
- หัตถยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และ บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). หลักการจัดการ = *the Principles of Management* สงขลา: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ: พิมพ์ครั้งที่ 2, ฉบับปรับปรุง.
- อภิชัย มงคล. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version2007). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรทัย อินปิ่น. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร
พาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดย นางสาวกมลรัตน์ ปิติทานนท์ เป็นผู้วิจัย

2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 7 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2-6 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

3. ข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และใช้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. อายุ 20-30 ปี () 2. อายุ 31-40 ปี
() 3. อายุ 41-50 ปี () 4. อายุ 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย () 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ปวส. () 2.ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

5. ลักษณะตำแหน่งงาน

- () 1. เจ้าหน้าที่ () 2. ผู้ช่วยผู้จัดการ
() 3. ผู้จัดการ () 4. อื่นๆ ระบุ

6. รายได้

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท () 2. 15,000 - 20,000 บาท
() 3. 20,001 - 40,000 บาท () 4. 40,001 บาท ขึ้นไป

7. สายงานในธนาคาร

- () 1. สินเชื่อบ้าน () 2. สินเชื่อรถยนต์
() 3. สินเชื่อธุรกิจ () 4. สาขาในห้างสรรพสินค้า
() 5. สาขานอกห้างสรรพสินค้า () 6. อื่นๆ ระบุ

8. ประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร

- () 1. 1-5 ปี () 2. 6-10 ปี
() 3. 11-15 ปี () 4. 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					ลำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ความพึงพอใจในงาน							
1	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับ ความชอบส่วนตัวของท่าน						
2	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ รับผิดชอบ						
3	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่า การทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น						
ความพึงพอใจในชีวิต							
4	ครอบครัวของท่านภูมิใจในการ ประกอบอาชีพของท่าน						
5	ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มี เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน						
6	ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อ กับเวลาส่วนตัว						
ความรู้สึกทางบวก							
7	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วย พลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงาน ตลอดเวลา						
8	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน						

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
9	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอ ขณะทำงาน						
10	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันตามปกติ						
11	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็น โอกาสการในการพัฒนา						
ความรู้สึกทางลบ							
12	ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ						
13	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหูในที่ทำงาน อยู่บ่อยครั้ง						
14	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่น พวกในที่ทำงานมีมากเกินไป						
15	ท่านรู้สึกแสบกับความขัดแย้งในการ ทำงานที่เกิดจากอารมณ์ และ ความเครียด						
16	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความ สามัคคีในการทำงาน						

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านสภาพการทำงาน							
17	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยการทำงาน						
18	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน						
19	สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม						
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม							
20	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน						
21	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ						
22	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน						
23	ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา						
24	ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ						

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
25	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ						
26	ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ						
27	ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร						
28	ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง						
29	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง						
ด้านการพัฒนาตนเอง							
30	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
31	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา						
32	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆที่ตนเองสนใจ						
33	ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน						

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
34	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การทำงานอย่างเสรี						

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
คำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ							
35	สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียง รบกวนจากภายนอก						
36	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด						
37	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของ เป็ยระเบียบเรียบร้อย						
38	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน						
39	สถานที่ทำงานของท่านมีความ ปลอดภัยในการทำงาน						
สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน							

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
40	ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะกับการทำงานที่ท่านทำ						
41	ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้						
42	ตารางการทำงานของท่านสามารถยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้						
43	ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมีความเพียงพอ						
44	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะในแต่ละวัน						
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ							
45	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน						
46	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน						
47	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน						

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ลักษณะทางกาย							
48	ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน						
49	ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส						
50	ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ						
สติปัญญาความรู้ความสามารถ							
51	ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการ ของธนาคาร						
52	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความ เฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้า						
53	ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้						
ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์							
54	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี						
55	ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น						
56	มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป						

ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร							
57	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์						
58	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร						
59	ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป						
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน							
60	ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน						
61	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ						
62	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม						
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร							

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
63	ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยน จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่าน อาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสม ของธนาคาร						
64	ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์ จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับ ผลตอบแทนไม่มากนัก						
65	ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ทำงานอยู่ แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับ ธนาคารต่อไป						

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
คะแนนผลการทดสอบ

ผลตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาครการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ”

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
		1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
1.	เพศ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	อายุ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	สถานภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ลักษณะตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6.	รายได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7.	สายงานในธนาคาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8.	ประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 2 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร						
ความพึงพอใจในงาน						
1.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
ความพึงพอใจในชีวิต						
1.	ครอบครัวของท่านภูมิใจในการประกอบอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ความรู้สึกทางบวก						
1.	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ความรู้สึกลบ						
1.	ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
2.	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหูในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในที่ทำงานมีมากเกินไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ท่านรู้สึกแย้กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
5.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ด้านสภาพการทำงาน						
1.	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.	คำตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1.	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสพผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาตนเอง						
1.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆที่ตนเองสนใจ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.	ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ						
1.	สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
2.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของเปียะเปียะเรียบร้อย	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
4.	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
5.	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ						
1.	ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะกับการทำงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ตารางการทำงานของท่านสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.	ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมีความเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	พอเหมาะในแต่ละวัน					
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ						
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึก ความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึก เบื่อหน่ายที่จะทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึก เหนื่อยล้ากับการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน						
ลักษณะทางกาย						
1.	ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฎิ งาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
สติปัญญาความรู้ความสามารถ						
1.	ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการของ ธนาคาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียว ฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์						
1.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับความ ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.	มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร						
1.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็น พนักงานธนาคารพาณิชย์	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
2.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของ ธนาคาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ ธนาคารนี้ตลอดไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านเต็มใจและทุ่มเมความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคาร บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับ ค่าตอบแทน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงาน ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่า จะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมา ปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
1.	ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจาก งานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่านอาจจะไม่ค่อย ถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

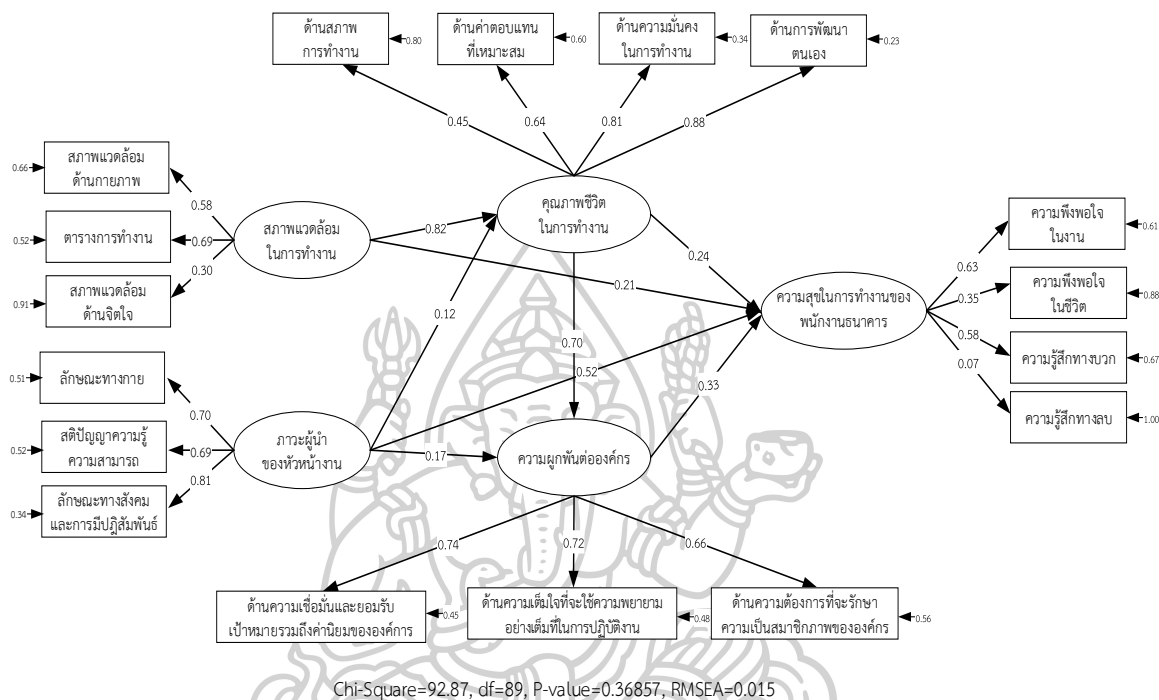
ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.	ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์ จนกว่าเกษียณอายุงาน แม้ได้รับ ผลตอบแทนไม่มากนัก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.	ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ทำงานอยู่ แต่ ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคาร ต่อไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง





ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดล

การวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร



ภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K1) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ธนาคาร (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$K1 \rightarrow E3 = 0.21$$

$$\text{อิทธิพลทางอ้อม} = 0.40$$

$$K1 \rightarrow E1 \rightarrow E3 = (0.82)(0.24) = 0.20$$

$$K1 \rightarrow E1 \rightarrow E2 \rightarrow E3 = (0.82)(0.70)(0.35) = 0.20$$

$$\text{อิทธิพลรวม} = 0.61$$

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (K2) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
K2 → E3	= 0.52
อิทธิพลทางอ้อม	= 0.11
K2 → E1 → E3	= (0.12) (0.24) = 0.03
K2 → E1 → E2 → E3	= (0.12) (0.70) (0.35) = 0.03
K2 → E2 → E3	= (0.17) (0.35) = 0.06
อิทธิพลรวม	= 0.63

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (E1) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
E1 → E3	= 0.24
อิทธิพลทางอ้อม	= 0.24
E1 → E2 → E3	= (0.70) (0.35) = 0.24
อิทธิพลรวม	= 0.48

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (E2) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร (E3) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง	
E2 → E3	= 0.35
อิทธิพลทางอ้อม	= 0
อิทธิพลรวม	= 0.35



ค่าความเชื่อมั่น
Reliability Statistics

ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)	.910
ค่าความเชื่อมั่นขึ้นอยู่กักรายการมาตรฐาน (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items)	.917
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	30

ผลการทดสอบราย Item

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1.ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัว ของท่าน	3.5000	.97379	30
2.ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ	3.1333	.89955	30
3.ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลา เป็นสิ่งที่จำเป็น	3.1000	1.21343	30
4.ครอบครัวของท่านภูมิใจในการประกอบอาชีพของ ท่าน	4.1667	.74664	30
5.ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้ จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.0667	1.04826	30
6.ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อเวลา ส่วนตัว	3.2000	1.27035	30
7.ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายพลังใจ พร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	3.5667	.93526	30
8.ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	3.8333	1.05318	30
9.ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	3.3000	.91539	30
10.ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ตามปกติ	3.4333	.81720	30
11.ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการในการ พัฒนา	4.0000	.69481	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
12. ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	3.9333	1.01483	30
13. ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	2.6333	1.03335	30
14. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในที่ทำงานมีมากเกินไป	3.6667	1.26854	30
15. ท่านมักรู้สึกอึดอัดกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	3.8333	1.14721	30
16. ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	4.0333	1.03335	30
18. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.3333	1.15470	30
19. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ออกกำลังกาย	3.2667	1.17248	30
20. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	3.5000	1.10641	30
21. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน	3.0333	.92786	30
22. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.0333	.96431	30
23. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน	3.0000	.87099	30
24. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	2.4000	1.16264	30
25. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคารที่ได้รับ	3.2333	1.07265	30
26. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	3.4333	1.00630	30
25. ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.5333	.81931	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
26.ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงานพอสมควร	3.2667	.73968	30
27.ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียง	3.1333	.89955	30
29.ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.3333	1.09334	30
30.ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.5000	.86103	30
31.ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา	3.3333	1.02833	30
32.ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆที่ ตนเองสนใจ	3.3000	.95231	30
33.ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.4333	.93526	30
34.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อย่างเสรี	2.8667	1.04166	30
35.สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจาก ภายนอก	3.3333	1.18419	30
36.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	3.0333	1.09807	30
37.สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของเป็ยระเบียบ เรียบร้อย	3.1333	.86037	30
38.สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการใช้งาน	2.7667	.89763	30
39.สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการ ทำงาน	3.5000	1.00858	30
40.ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความ พอเหมาะกับงานที่ท่านทำ	3.1667	1.20583	30
41.ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลา ในการทำงานของท่านได้	3.1667	1.14721	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
42.ตารางการทำงานของท่านสามารถยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้	2.8667	1.00801	30
43.ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมีความ เพียงพอ	3.1667	.91287	30
44.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะใน แต่ละวัน	2.9000	1.02889	30
45.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกความ กระตือร้นในการทำงาน	2.9333	1.04826	30
46.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อ หน่ายที่จะทำงาน	3.0333	1.15917	30
47.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย ล้ากับการทำงาน	3.2000	1.21485	30
48.ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.7000	.98786	30
49.ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	3.5333	.73030	30
50.ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.2333	.67891	30
51.ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการของธนาคาร	3.9333	.78492	30
52.ท่านมีปฏิสัมพันธ์ไหวพริบและความเฉลียวฉลาดใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.8000	.66436	30
53.ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้	3.7667	.67891	30
54.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	3.9667	.71840	30
55.ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น	4.0333	.76489	30
56.มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของ บุคคลทั่วไป	3.9333	.86834	30
57.ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงาน ธนาคารพาณิชย์	3.7667	.77385	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
58. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร	3.8333	.69893	30
59. ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป	2.8333	1.05318	30
60. ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย แม้ว่า จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.1667	1.01992	30
61. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.3000	1.02217	30
62. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	2.7667	1.16511	30
63. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่านอาจจะไม่ค่อยถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร	3.0667	1.31131	30
64. ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก	2.5667	1.19434	30
65. ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ท่านทำงานอยู่ แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป	2.8333	1.41624	30

ผลการทดสอบรายการรวม (Item-Total Statistics)

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
1.ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบ ส่วนตัวของท่าน	214.0667	593.306	.661	.906
2.ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ	214.4333	590.944	.775	.905
3.ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงาน ล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็น	214.4667	595.154	.490	.907
4.ครอบครัวของท่านภูมิใจในการประกอบ อาชีพของท่าน	213.4000	620.938	.111	.910
5.ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอ กับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	214.5000	606.052	.358	.908
6.ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อ เวลาส่วนตัว	214.3667	621.964	.032	.912
7.ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลัง กายพลั่งใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	214.0000	596.828	.611	.906
8.ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	213.7333	598.340	.508	.907
9.ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะ ทำงาน	214.2667	595.306	.660	.906
10.ท่านมีความสุขกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันตามปกติ	214.1333	598.395	.665	.906
11.ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาส การในการพัฒนา	213.5667	608.461	.487	.908
12.ท่านมักพบเห็นการทำงานไม่ซื่อสัตย์ จึง รู้สึกอึดอัดใจ	213.6333	624.033	.011	.911
13.ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงาน อยู่บ่อยครั้ง	214.9333	643.789	-.367	.914

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
14. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่น พวกในที่ทำงานมีมากเกินไป	213.9000	650.645	-.411	.916
15. ท่านมักรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการ ทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	213.7333	659.168	-.592	.917
16. ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความ สามัคคีในการทำงาน	213.5333	654.395	-.564	.916
18. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวย การปฏิบัติงาน	214.2333	606.944	.305	.909
19. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้อยากทำงาน	214.3000	598.907	.442	.907
20. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	214.0667	623.582	.015	.911
21. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	214.5333	599.982	.545	.907
22. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้และความสามารถ	214.5333	614.947	.204	.909
23. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานใน ลักษณะคล้ายกัน	214.5667	607.082	.415	.908
24. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งาน เสร็จแม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	215.1667	594.489	.525	.907
25. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของธนาคาร ที่ได้รับ	214.3333	608.023	.311	.909
26. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะ ให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	214.1333	600.120	.497	.907

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
25. ท่านได้รับมอบหมายที่ทำงานให้ต้องใช้ ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	214.0333	606.240	.464	.907
26. ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านมีประสบผลสำเร็จ ในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร	214.3000	601.666	.645	.906
27. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง	214.4333	595.771	.662	.906
29. ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความ มั่นคง	214.2333	590.254	.643	.905
30. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	214.0667	596.409	.677	.906
31. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดเวลา	214.2333	585.702	.781	.904
32. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใน ด้านต่างๆที่ตนเองสนใจ	214.2667	595.168	.636	.906
33. ท่านได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการ ปฏิบัติงาน	214.1333	589.292	.781	.905
34. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การทำงานอย่างเสรี	214.7000	589.666	.690	.905
35. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียง รบกวนจากภายนอก	214.2333	602.668	.371	.908
36. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	214.5333	606.740	.327	.908
37. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของ เป็ยระเบียบเรียบร้อย	214.4333	611.978	.303	.909
38. สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	214.8000	607.131	.400	.908

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
39.สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ในการทำงาน	214.0667	610.892	.275	.909
40.ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมี ความพอเหมาะกับการที่ท่านทำ	214.4000	595.421	.489	.907
41.ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถ จัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้	214.4000	624.938	-.011	.912
42.ตารางการทำงานของท่านสามารถ ยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้	214.7000	601.803	.461	.907
43.ช่วงเวลาหยุดจากการทำงานของท่านมี ความเพียงพอ	214.4000	604.317	.456	.907
44.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ พอเหมาะในแต่ละวัน	214.6667	601.471	.458	.907
45.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่าน รู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน	214.6333	585.620	.767	.904
46.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่าน รู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน	214.5333	638.395	-.241	.914
47.สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่าน รู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน	214.3667	629.551	-.088	.913
48.ท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	213.8667	602.671	.453	.907
49.ท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	214.0333	609.895	.422	.908
50.ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	213.3333	619.264	.175	.909
51.ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการบริการ ของธนาคาร	213.6333	620.240	.122	.910
52.ท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียว ฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	213.7667	613.840	.345	.908

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
53. ท่านเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้	213.8000	616.786	.249	.909
54. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	213.6000	615.628	.266	.909
55. ท่านมีความยืดหยุ่นและยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น	213.5333	625.361	-.008	.911
56. มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	213.6333	616.171	.202	.909
57. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็น พนักงานธนาคารพาณิชย์	213.8000	601.614	.617	.907
58. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของ ธนาคาร	213.7333	603.513	.630	.907
59. ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ ธนาคารนี้ตลอดไป	214.7333	600.616	.463	.907
60. ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุ เป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	214.4000	602.869	.434	.908
61. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็น งานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	214.2667	601.720	.456	.907
62. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือ จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	214.8000	594.855	.518	.907
63. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจาก งานเดิมมาเป็นงานใหม่ ท่านอาจจะไม่ค่อย ถนัดเพื่อความเหมาะสมของธนาคาร	214.5000	596.672	.425	.908

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ของตัว แปร ทั้งหมด	ค่าความ แปรปรวน ของตัวแปร ทั้งหมด	ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปร	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปร ทั้งหมด
64. ท่านยินดีที่จะทำงานกับธนาคารพาณิชย์ จนกว่าเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทน ไม่มากนัก	215.0000	581.379	.744	.904
65. ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทนสูงกว่าธนาคารที่ท่านทำงานอยู่ แต่ ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคาร ต่อไป	214.7333	574.271	.727	.904

วิเคราะห์รายการ

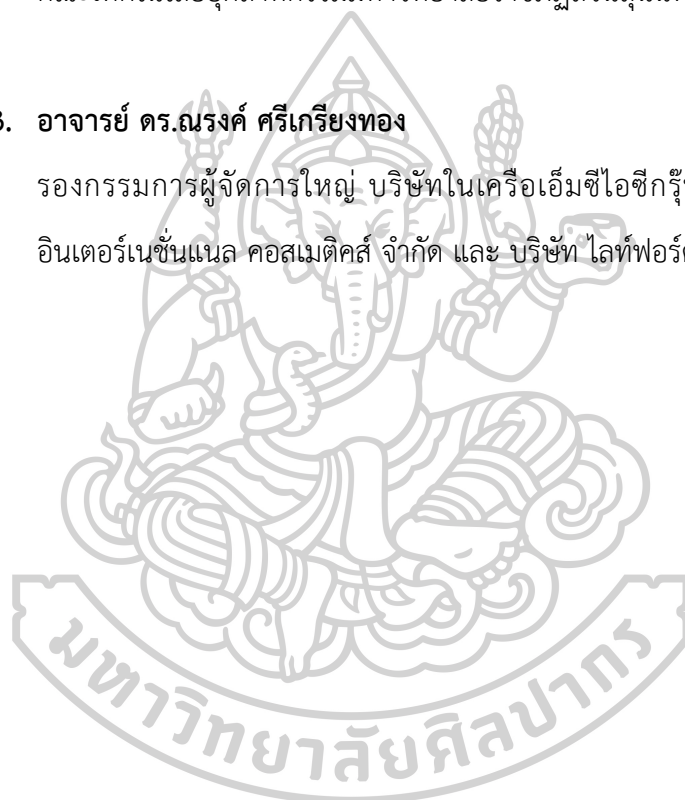
ค่าเฉลี่ย	217.5667
ความแปรปรวน	625.633
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	25.01266
จำนวนข้อคำถาม	65





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต
คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง
รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทในเครือเอ็มซีไอซีกรุ๊ป, บริษัท โมเดิร์นคาส
อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด และ บริษัท โลโก้ฟอร์ด(ประเทศไทย) จำกัด





ภาคผนวก ฉ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หนังสือเชิญผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต

คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศิลปากร



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2562

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต

ด้วยนางสาวกมลรัตน์ ปิตทานันท์ รหัสนักศึกษา 59602332 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสรากรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

2. อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ศร 6818.1/ 0433



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

14 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา

ด้วยนางสาวกมลรัตน์ ปิติทานันท์ รหัสนักศึกษา 59602332 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขออนุญาตเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา รายดังกล่าว ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ขออนุญาตให้นางสาวกมลรัตน์ ปิติทานันท์ หมายเลขโทรศัพท์ 08-7565-6550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุมผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

3. อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทในเครือเอ็มซีไอซีกรุ๊ป, บริษัท โมเดิร์นคาส

อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด และ บริษัท ไลท์ฟอร์ด(ประเทศไทย) จำกัด



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ ศร 6818.1/ 0434

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

ด้วยนางสาวกมลรัตน์ ปิตทานันท์ รหัสนักศึกษา 59602332 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอศราภรณ์ ทุนผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกมลรัตน์ ปิติทานันท์
วัน เดือน ปี เกิด	26 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงิน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ.2559 ศึกษาต่อปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	93 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองสองห้อง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

