



ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด Happiness at work of DATA POWER CO., LTD.

สุภาภรณ์ แซ่ฉาย¹ และธนาวุฒิ ประกอบผล²

Supaporn Saechai¹ and Tanawut Prakobpol²

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง^{1,2}

Corresponding author, E-mail : Supaporn_saechai@hotmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด และ3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-way- ANOVA โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ; ปัจจัยด้านองค์การ ; การรับรู้คุณลักษณะของงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To study the happiness level in workplace of employees of Data Power Co., Ltd. 2) To study the relationship between organizational factors and happiness in working with Data Power Co., Ltd., and 3) To study the relationship between the perception of work characteristics and happiness in working with Data Power Co., Ltd. Sample group used in this research is 134 employees of Data Power Co., Ltd., using stratified random sampling. Statistics used are frequency, percentage, geometric mean, standard deviation. Statistical analysis used is One-way-ANOVA with confidence interval of 95% and Pearson's correlation coefficient in testing the hypothesis. The study results found that 1) The overall happiness level in workplace of employees is high. 2) The overall organizational factors are highly related to happiness in workplace of the employees, with a statistical significance of .05. 3) The perception of working characteristics is lowly related to happiness in workplace of the employees, with a statistical significance of .05.

Keywords : Happiness in Workplace ; Organizational Factors ; Perception of Working Characteristics



บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และ เทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอด ส่งผลให้มีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จนทำให้เกิดเป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตการทำงาน หรือ ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น การมีความสุขได้นั้นมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง ในแง่ของธุรกิจนั้น ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมของบริษัทหรือองค์กรนั้นๆ และที่สำคัญคือ การมีความสุขในการทำงาน [1]

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมี ไม่ว่าจะเป็นในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของทุกระดับองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมา นั้นมีงานวิจัยในไทย และต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการกับความเครียด

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทย เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญก้าวหน้า

กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ [2]

บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายปลั๊กไฟมายาวนานกว่า 25 ปี ถือเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้ดำเนินการตลาดปลั๊กไฟในประเทศไทยที่มีการลงทุน และทำตลาดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานที่สุด โดยใช้ชื่อแบรนด์ ดาต้า (DATA) ภายใต้โลโก้ “คุณภาพดี ปลอดภัยสูง” ปัจจุบัน ปลั๊กไฟ ของดาต้า มีจำหน่ายตามร้านค้าตัวแทนจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ และร้านโมเดิร์นเทรด ทั่วประเทศ สำหรับการแข่งขันในตลาดปลั๊กไฟ แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มสินค้าระดับบน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากยุโรป และอเมริกา ซึ่งจะมีคุณภาพดี ราคาสูง เหมาะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรธุรกิจที่ต้องการความเสถียรของไฟสูง กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มสินค้าระดับกลาง เหมาะสำหรับผู้ใช้งานบ้าน และบริษัทเอกชนต่างๆ มีทั้งกลุ่มนำเข้า และผลิตในประเทศไทย และกลุ่มที่ 3 จะเป็นสินค้าระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีแบรนด์ และนำเข้ามาจากประเทศจีน

ดาต้า เพาเวอร์ จัดอยู่ในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศไทยใหญ่ สำหรับกลุ่มลูกค้าระดับกลาง โดยมีโรงงานผลิตเป็นของตนเอง ส่วนประกอบของสินค้าทุกชิ้นเป็นการใช้วัตถุดิบในประเทศ ยกเว้น ทองเหลืองแท้ 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ได้ คุณภาพดี และความปลอดภัยสูงสุด ที่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ บริษัทได้ทำการพัฒนาปรับปรุง และออกสินค้าใหม่ๆมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับพฤติกรรมของผู้บริโภค และไลฟ์ สไตล์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด เจน โดยเฉพาะในช่วง 5-6 ปีที่ผ่านมา ที่เห็นได้ชัดมาก การมาถึงของ คอมพิวเตอร์ เครื่องเสียงคุณภาพดี โทรทัศน์ราคาถูกลง เกิดเจ็ตต่างๆ โทรศัพท์มือถือ ล้วนทำให้ตลาดปลั๊กไฟเติบโตอย่างต่อเนื่อง ลูกค้าเริ่มมีความต้องการปลั๊กไฟที่ตอบสนองต่ออุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ ซึ่งบริษัทถือเป็นเจ้าแรกในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศ ที่ใส่ช่อง ยูเอสบี ไวไฟปลั๊กไฟ รวมถึงการออกแบบปลั๊กไฟ ที่สามารถใช้ได้กับอุปกรณ์แทบทุกชนิดจากทั่วโลกไว้ออนเดียว หรือ สินค้าตามแฟชั่น เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับแม่ ปลั๊กไฟ

โตเร็วมั่น ปลอดภัย สิ่งมหัศจรรย์ ปลั๊กไฟหลากหลายสี สัน หรือแม้แต่ปลั๊กไฟที่เหมาะสมกับการใช้งานเฉพาะอย่าง เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับคอมพิวเตอร์ ปลั๊กไฟสำหรับเครื่องเสียง เป็นต้น ซึ่งพนักงานทุกคนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จให้กับบริษัท เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยนั้น ผู้วิจัยยังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับกลุ่มอาชีพนี้มาก่อน หากบริษัทมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบใน การแข่งขัน และการเติบโตของธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับบริษัทสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้นไม่ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตามสมควรตระหนักถึงความสุขของบุคลากร เพื่อหวังให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และลดการลาออกหรือการเปลี่ยนงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกและสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1.1.1 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความกระตือรือร้นในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 200 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ



Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะของงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน มีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในงาน มีจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอจดหมายจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่ต้องการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971

3. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปจัดเก็บข้อมูลยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

สถิติในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ T-test ,One-way-ANO-VA ,LSD โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 134 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	53.731
หญิง	62	46.270
รวม	134	100.0
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	6	4.478
มากกว่า 25 - 35 ปี	66	49.254
มากกว่า 35 - 45 ปี	52	38.806
มากกว่า 45 ปี	10	7.463
รวม	134	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	59	44.030
สมรส/อยู่ด้วยกัน	72	53.731
หย่าร้าง /แยกกันอยู่	3	2.239
รวม	134	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	41	30.597
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	46	34.328
อนุปริญญา/ปวส.	2	1.493
ปริญญาตรี	31	23.134
ปริญญาตรีขึ้นไป	14	10.448
รวม	134	100.0

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	53	39.552
มากกว่า 10,000 - 20,000 บาท	56	41.791
มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท	15	11.194
มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท	10	7.463
รวม	134	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.731 โดยส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 25-35 ปี ร้อยละ 49.254 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 53.731 โดยมีระดับการศึกษาเป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 34.328 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 41.791

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมและรายด้าน ของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้าน องค์กร	n =134		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านนโยบาย และการ บริหารงาน	3.600	0.698	สูง	4
2	ด้าน คุณลักษณะ งาน	3.993	0.538	สูง	2
3	ด้าน สัมพันธภาพ ในที่ทำงาน	4.035	0.538	สูง	1



ข้อ ที่	ปัจจัยด้าน องค์กร	n =134		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
5	ด้านการได้รับ การยอมรับ นับถือ	3.504	0.667	สูง	6
6	ด้านขวัญ / กำลังใจใน การทำงาน	3.196	0.815	ปาน กลาง	7
7	ด้านสภาพ แวดล้อมใน การทำงาน	3.549	0.754	สูง	5
โดยรวม		3.635	0.507	สูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าบริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และพนักงานแต่ละคนมีระดับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมและรายด้าน ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อ ที่	การรับรู้คุณ ลักษณะ ของงาน	n =134		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความ หลากหลาย ของงาน	3.873	0.558	สูง	1
2	ด้านความมี เอกลักษณ์ ของงาน	3.750	0.672	สูง	2

ข้อ ที่	การรับรู้คุณ ลักษณะ ของงาน	n =134		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
4	ด้านความมี อิสระในงาน	3.591	0.590	สูง	4
5	ด้านผลสะท้อน กลับของงาน	3.687	0.673	สูง	3
โดยรวม		3.678	0.529	สูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานบริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.529

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อ ที่	ความสุขใน การทำงาน	n =134		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความ รื่นรมย์ในงาน	3.881	0.885	สูง	3
2	ด้านความพึง พอใจในงาน	4.151	0.542	สูง	1
3	ด้านความ กระตือรือร้น ในงาน	3.996	0.615	สูง	2
โดยรวม		4.009	0.630	สูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.009 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า		ระดับความสัมพันธ์
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.571	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านคุณลักษณะของงาน	0.434	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.175	0.043*	ต่ำมาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.425	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.430	0.000*	ปานกลาง
6. ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน	0.491	0.000*	ปานกลาง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.625	0.000*	สูง
โดยรวม	0.617	0.000*	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความหลากหลายของงาน	0.258	0.003*	ต่ำ
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.474	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความสำคัญของงาน	0.117	0.177	-
4. ด้านความมีอิสระในงาน	0.277	0.001*	ต่ำ
5. ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	0.514	0.000*	ปานกลาง
โดยรวม	0.396	0.000	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากระดับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ พบว่าความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานอยู่ในระดับสูงจึงส่งผลให้ภาพรวมในระดับความสุขในการทำงานสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Angoonsuthipan, Rujaya. [7] ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มากที่สุด

2. ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง กับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยด้านองค์กร แต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารที่ดีนั้นทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือกันและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีนโยบายและแผนงานที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งสำคัญแต่อย่างไรเพื่อให้สมาชิกภายในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นตามนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้ามีนโยบายและแผนงานที่ดีแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้เนื่องจากไม่มีผู้สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายและแผนงาน กำหนดนโยบายและแผนงานขึ้นมาถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จเช่นกัน ก็ไม่อาจทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noikhamyang, Chinakorn and Phapada. [2] ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านองค์กรด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawornprasert, Karanrat ; Waranyanugrai, Somchai and Panmaka, Pawa. [3] พบว่า ปัจจัยที่ทำให้

บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตนถนัดชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ดังนั้น บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirathirakul, Lakkhana. [5] พบว่า สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารมีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งพบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ Noikhamyang, Chinakorn and Phapada. [2] ที่พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ ย่อมส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawornprasert, Karanrat; Waranyanugrai, Somchai and Panmaka, Pawa. [3] พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก โดยการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญ ให้ทำ ดังนั้น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์กรด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ถ้าองค์กรสร้างให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความมุ่งมั่น และความสุขที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้ ซึ่งพบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ Noikhamyang, Chinakorn and Phapada. [2] ที่พบว่า ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodthieng, Naphatchol. [4] พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

3. การรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน โดยการรับรู้คุณลักษณะของงานแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ความหลากหลายในทักษะและความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน งานที่ยังมีความท้าทายมากเท่าใดก็จะมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sae-Chua, Sirinthorn. [6] พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Angoonsuthipan, Rujaya. [7] พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานธนาคารชนชาติมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

เนื่องจาก การที่รับงานที่มีความสำคัญนั้น เป็นงานที่ได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายมาก รับรู้ว่าการของตนเองเป็นสิ่งที่มีค่า และมีความสำคัญ [8] ซึ่งพบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. [7] พบว่า เมื่อพนักงานธนาคารชนชาติมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่ม และการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพนักงานก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าการสำเร็จในการ ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Angoonsuthipan, Rujaya. [7] พบว่า เมื่อพนักงานธนาคารชนชาติมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก เมื่อพนักงานได้รับข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนั้นจะทำให้เกิด การรับรู้การปฏิบัติงานของตนได้ หากหัวหน้างานชื่นชม จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง Angoonsuthipan, Rujaya. [7] พบว่า เมื่อพนักงานธนาคารชนชาติมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรทำการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งในเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ โดยปรับทัศนคติสภาพแวดล้อมของบริษัท สิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรม นันทนาการ/สังสรรค์ประจำปี เพื่อความสามัคคีภายในองค์กร
2. องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์ประจำปี เพื่อความสามัคคีของพนักงานภายในองค์กร



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนาวุฒิ ประกอบผล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอปอล์ สุวรรณเมธ และคุณอภิสิทธิ์ นริชทรัพย์รดา ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ ที่ช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี ขอขอบคุณคณะทำงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยทำให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bun-amnuay, Monruedee. (2010). **Factors Affecting Work Happiness ; Case Study of Rama 3 Honda Car Co., Ltd.**. Master of Business Administration Independent Study, Burapa university.
- [2] Noikhamyang, Chinakorn and Phapada. (2012). **Factors Affecting Work Happiness Index of the Library Staff at the Central Library, Srinakharinwirot University.** Srinakharinwirot University.
- [3] Thawornprasert, Karanrat; Waranyanugrai, Somchai and Panmaka, Pawa. (2009). "Job Satisfaction of Librarians in Government and Private Universities in Bangkok Metropolitan Area," **Journal of Library and Information Science**, SWU, 2 (2) : 2552
- [4] Rodthieng, Naphatchol. (2007). **Factors Influence on Happiness at work among Personnel in north - eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health).** Master of Science Thesis : Bangkok : Mahidol University.
- [5] Sirathirakul, Lakkhana. (2012). **Quality of Life in Work and Happiness in Work of Nursing College Instructors under Phra Boromarajchanok Institute, Ministry of Public Health.** Boromarajonani College of Nursing, Suphan Buri.
- [6] Sae-Chua, Sirinthorn. (2010). **Work Happiness of Creative Class: A Case Study of Creative Industries in Media and Functional Creations Groups.** Master of Science (Human Resource and Organization Development) Bangkok: National Institute of Development Administration
- [7] Angoonsuthipan, Rujaya. (2013). **The Relationship between Perceptions of job Characteristics and joy at work of Employee at Thanachart Bank Public Company Limited/Headquarters.** Master of Arts Thesis, Bangkok: Silpakorn University.
- [8] Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. (1980). **Work Redesign.** Massachusetts : Addison-Wesley.