



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

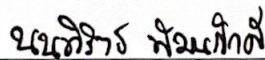
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์

โดย กานต์ธิดา วิวัฒนสินชัย

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)

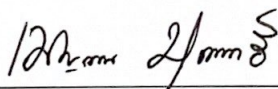


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นันทิรัตน์ พัฒนภักดิ์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)



กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์)



กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พิมผล)

ชื่อ : กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความ
 หลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์
 ปีการศึกษา : 2565

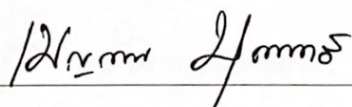
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลใน
 การทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงาน
 และความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ
 พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
 แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ มีความสนุกในที่ทำงาน
 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความหลงใหลในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 มาก 2) ความสนุกในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของ
 พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.656$) และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสนุกในที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ($r=.574$)
 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน ($r=.518$) และด้านการสังสรรค์กับเพื่อน
 ร่วมงาน ($r=.535$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานระดับ
 ปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 85 หน้า)

คำสำคัญ : ความสนุกในที่ทำงาน ความหลงใหลในการทำงาน



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Kanthida Wiwattanasinchai
Master Project Title : Relationship between Fun at Workplace and
Work Passion of Employees in Commercial Banks
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assistant Professor Dr. Benjawan Boonyapraphan
Academic Year : 2022

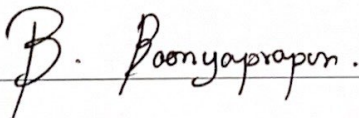
Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of fun at workplace and work passion of employees in commercial banks and 2) to study the relationship between fun at workplace and work passion of employees in commercial banks. The sample used in the research was 300 employees in commercial banks. The research instrument was a rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results of the research revealed that 1) The overall fun at workplace of employees in commercial banks was at high average level and the overall work passion of employees in commercial banks was also at high average level. 2) The overall fun at workplace positively correlated to work passion of employees in commercial banks at a statistically significant level at .01 ($r=.656$) and when considering each side, it was found that fun activities ($r=.574$), manager support for fun ($r=.518$) and coworker socializing ($r=.535$) positively correlated to work passion of employees in commercial banks at a statistically significant level at .01 respectively.

(Total 85 pages)

Keywords : Fun at Workplace and Work Passion



Advisor

ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์

กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งสนับสนุนในด้านการเงินและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	27
2.5 สมมติฐานการวิจัย	28
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	45
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
5.1 สรุปผลการวิจัย	49
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	51
5.3 ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก ก	62
รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	63
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	64
ภาคผนวก ข	67
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	68
ภาคผนวก ค	71
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	72
ภาคผนวก ง	77
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	78
ประวัติผู้วิจัย	85

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (คน)	31
3-2	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	33
3-3	ข้อคำถามของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน	34
3-4	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	37
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)	38
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	39
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	39
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (รายได้ต่อเดือน)	40
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน)	40
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่งงาน)	41
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน โดยรวมและรายด้าน	41
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน)	42
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน)	43
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน)	44
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	45
4-12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน	47
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	50
ข-1	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน	68
ข-2	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	70
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน	72
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	75
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน	76

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกได้พบวิกฤตการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชากร รวมถึงภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้ในหลายกลุ่มธุรกิจได้รับผลกระทบอย่างมหาศาล เมื่อวิกฤต COVID-19 เกิดขึ้น กลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรก และหนักที่สุดคือ ธุรกิจการท่องเที่ยว เนื่องจากในประเทศไทยมีการประกาศหยุดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ในทุกกลุ่มธุรกิจได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า รวมถึงกลุ่มธุรกิจธนาคาร อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้คนตกงาน ประชากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าครองชีพที่สูงขึ้น เศรษฐกิจที่ย่ำแย่ลง โดย GDP ของประเทศไทยมีค่าอยู่ที่ - 5% ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่ากังวลเป็นอย่างมาก (สมประวิณ, 2563)

นอกจากนั้นผลกระทบของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นยังส่งผลต่อการประกอบธุรกิจต่าง ๆ ทำให้มีอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางการเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปทำให้แต่ละองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรักษาหรือเพิ่มขีดความสามารถให้แข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ โดยการหากระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้นมีด้วยกันหลายวิธี หนึ่งในกระบวนการที่ถูกพูดถึงกันอย่างมากในยุคนี้คือการนำเครื่องมือเทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ (Human Error) ซึ่งทำให้พนักงานจำเป็นต้องปรับทักษะในการทำงาน (Reskill) หรือเพิ่มทักษะในการทำงานใหม่ (Upskill) (Maslach and Leiter, 2016) ด้วยสถานการณ์ที่บีบบังคับทำให้พนักงานในองค์กรต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความเครียดและความวิตกกังวลของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งองค์กรยังคาดหวังในผลลัพธ์ที่มากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดภาวะเหนื่อยล้าจากงาน หรือเกิดสภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้ และยังเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานในการทำงาน พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ลดลง และในท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การลาออกของพนักงาน (นิตยา, 2564)

นอกจากความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานดังที่กล่าวไป การที่องค์กรมุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานที่มากเกินไปอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นต้นเหตุของความรู้สึกเชิงลบของพนักงานในองค์กร โดยหากองค์กรยังคงมุ่งเน้นไปที่ผลประกอบการหรือประสิทธิภาพในการทำงานจนละเลยการสร้างความสุขในงาน (Fun at

Workplace) ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมที่มีความรู้สึกเชิงบวก หรือความเพลิดเพลินของพนักงาน อาจทำให้มีมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การเกิดการถดถอยลงได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกในเชิงลบต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หรือขาดความสนุกสนานในที่ทำงาน จะทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานลดลง และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การลดลง ทำให้วัฒนธรรมภายในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แยกลงอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะช่วยนำพาองค์การให้เติบโตได้ดีท่ามกลางวิกฤติต่าง ๆ ไปได้ (สุรัตน์, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าหากองค์การต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การหากระบวนการทำงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ หรือการสร้างทักษะที่จำเป็นต่อกระบวนการทำงาน ยังควรที่จะให้ความสำคัญกับความหลงใหลในการทำงานและความสนุกสนานในที่ทำงานด้วยเช่นกัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การให้พนักงานมีความรู้สึกในเชิงบวก มีความจงรักภักดี รู้สึกมั่นคงในสายงาน ตลอดจนอยู่กับองค์กรในระยะยาวด้วยความเต็มใจ เนื่องจากความสนุกในที่ทำงานไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเท่านั้น แต่ความสนุกในที่ทำงานยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย อีกทั้งยังสามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่องค์กรได้อย่างคาดไม่ถึง ดังนั้นองค์การควรที่จะสนับสนุนให้ความสนุกในที่ทำงานเป็นหนึ่งในวัฒนธรรมหลักขององค์การ (ณัฐวุฒิ, 2021)

ซึ่งหนึ่งในธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคนี้และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเป็นอย่างมากคือกลุ่มธุรกิจธนาคาร หรือธนาคารพาณิชย์ (Commercial Bank) เนื่องจากกลุ่มธุรกิจนี้เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีองค์การหลายองค์การดำเนินกิจการนี้อยู่ และนอกจากนั้นผลกระทบจากวิกฤตการณ์นี้ยังทำให้กลุ่มลูกค้าเกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้บริการเป็นอย่างมาก อาทิ การเปลี่ยนสถานที่ใช้บริการจากหน้าสาขาไปยังใช้บริการผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้พนักงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวรวมถึงปรับกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของลูกค้าให้สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจกลุ่มเดียวกัน ซึ่งในการเปลี่ยนการทำงานนั้นย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความตึงเครียด ส่งผลให้ความหลงใหลในการทำงานลดลง พนักงานต้องปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมากเนื่องจากการนำเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงานมากขึ้น จึงทำให้ในแต่ละองค์การมีการคิดค้นสวัสดิการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความสนุกสนานในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน หรือแม้แต่การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ นั่นก็คือ พนักงานในองค์การ (เทวินทร์, 2561)

แม้ว่าความสนุกในที่ทำงาน หรือความหลงใหลในการทำงานจะมีผลดีดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น แต่ในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีการศึกษาเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงานมากนัก โดยงานวิจัยในต่างประเทศได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสนุกในที่ทำงานและประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจธนาคาร โดยผลการวิจัยกล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงาน เป็นกลยุทธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสนุกในที่ทำงาน เนื่องจากการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ รวมถึงการเฉลิมฉลองในที่ทำงานนั้นมีต้นทุนไม่สูงมาก แต่ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น (Sumayya, 2021)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสนุกในที่ทำงานว่า ความสนุกในที่ทำงานนั้นมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำไปใช้ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนากิจกรรมเพื่อความสนุกสนานในที่ทำงาน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข มีความหลงใหลในงาน และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง จากธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดในประเทศไทย คือ ธนาคาร ก. จำนวน 855 คน และ ธนาคาร ข. จำนวน 345 คน รวมทั้งหมด 1,200 คน (ข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2565) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง คือ ธนาคาร ก. จำนวน 214 คน และ ธนาคาร ข. จำนวน 86 คน รวมทั้งหมด 300 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตัวที่ 1 คือ ความสนุกในที่ทำงาน (Fun at Workplace) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน

- ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities)
- ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun)
- ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing)

ตัวแปรตัวที่ 2 คือ ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความสนุกในที่ทำงาน (Fun at Workplace) หมายถึง กิจกรรมในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกรื่นเริงเบิกบาน เพลิดเพลินแก่พนักงาน โดยสามารถแบ่งความสนุกในที่ทำงานได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1.1 กิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities) หมายถึง การกระทำที่บุคคลเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ การเฉลิมฉลองความสำเร็จและเหตุการณ์สำคัญส่วนบุคคลในที่สาธารณะ การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

1.4.1.2 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองภายในทีม อนุญาตให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานใช้เวลาร่วมกัน

1.4.1.3 การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานสร้างมิตรภาพ ใช้เวลากับเพื่อนร่วมงานรวมถึงสมาชิกคนอื่นในองค์กร การพูดคุยโดยใช้อารมณ์ขันรวมไปถึงการเล่าเรื่องตลกขบขันในที่ทำงาน การสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

1.4.2 ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ หลงใหล นำไปสู่การทำงานที่สร้างสรรค์ ทำให้งานสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ดี ได้แก่ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย กล่าวถึงองค์กรในทางบวก ตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และตั้งใจสร้างผลงานที่ดีที่สุด

1.4.3 ธนาคารพาณิชย์ (Commercial Bank) หมายถึง สถาบันการเงินภาคเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถามหรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ให้สินเชื่อ ซื้อขายตัวแลกเปลี่ยน ซื้อขายเงินตราต่างประเทศ รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประกันภัยและหลักทรัพย์ ธุรกิจอนุพันธ์ทางการเงิน ธุรกิจธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ (e-banking) ธุรกิจการเงินและธุรกิจการให้บริการอื่น โดยธนาคารพาณิชย์แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศ ธนาคารพาณิชย์เพื่อรายย่อย (Retail Bank) ธนาคารพาณิชย์ที่เป็นบริษัทลูกของธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ (Subsidiary) สาขาของธนาคารพาณิชย์ในต่างประเทศ (Foreign Bank Branch)

1.4.4 ผู้บังคับบัญชา (Manager) หมายถึง หัวหน้างาน หรือบุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแล แนะนำ มอบหมายงาน ติดตามงาน รวมถึงควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถนำผลของระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยองค์กรสามารถนำไปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานไปต่อยอดได้

1.5.3 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความสนุกสนานในที่ทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาและส่งเสริมความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสนุกในที่ทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของความสนุกในที่ทำงาน

2.1.3 วิธีสร้างความสนุกในที่ทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบของความสนุกในที่ทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญของความหลงใหลในการทำงาน

2.2.3 โมเดลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

ในประเทศไทยมีผู้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงานว่าความสนุกในที่ทำงานสามารถสร้างผลตอบแทนได้มากกว่าแค่ความสนุก เนื่องจากความสนุกในที่ทำงานไม่ได้เพียงแค่สร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจเท่านั้น แต่ความสนุกในที่ทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งสร้างผลตอบแทนได้หลายประการ ดังนี้ 1. ความสนุกนำไปสู่ความสร้างสรรค์ 2. การผ่อนคลายความเครียด 3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 4. พนักงานอยากอยู่ในองค์กร 5. ลูกคามีความพึงพอใจ 6. พนักงานมีการสื่อสารกันมากขึ้น (ณัฐวุฒิ, 2021) แต่ยังมีผู้ที่ไม่ให้ความหมายคำว่า

Fun at Workplace เป็นภาษาไทยที่แน่นอน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ชื่อในภาษาไทยว่า “ความสนุกในที่ทำงาน” ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสนุกในที่ทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของความสนุกในที่ทำงาน

ภูมิ(2565) กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาพร้อมกับความคิดเชิงบวก รวมถึงการสร้างความสุขสันทนาการและเสียงหัวเราะในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการใช้ชีวิต โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ดื่มชา กาแฟ ขนม หรือเล่นเกมสกับเพื่อนร่วมงานเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน

Dandridge (1986) กล่าวว่า เป็นการที่พนักงานใช้ช่วงเวลาที่ดีร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Ford et al. (2003) กล่าวว่า เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุขสันทนาการ ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากบริษัท

McDowell (2004) กล่าวว่า เป็นการที่พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยไม่กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความสุขสันทนาการ ความตลกขบขันเท่านั้น

Flugge (2008) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมทางสังคมระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี มีความตลกขบขัน ความบันเทิง ความเพลิดเพลิน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุข ความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

Bolton and Houlihon (2009) กล่าวว่า เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเล่น ความสุขสันทนาการ และเสียงหัวเราะ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในรูปแบบของแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน

Lamm and Meeks (2009) กล่าวว่า ความสุขสันทนาการในที่ทำงานนั้นเป็นสังคมที่เกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคล การพักผ่อนหย่อนใจ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อความสุขสันทนาการเพลิดเพลิน

Tews et al. (2012) กล่าวว่า ความสุขสันทนาการและการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ดึงดูดให้พนักงานอยากเข้ามาทำงานให้องค์กร

จากความหมายของความสนุกในที่ทำงานที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความสนุกในที่ทำงาน หมายถึง กิจกรรมในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกเชิงบวก เพลิดเพลินแก่พนักงาน

2.1.2 ความสำคัญของความสนุกในที่ทำงาน

ความสนุกในที่ทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้ที่มีความสนุกในการทำงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ตนเองทำ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว โดยมีผู้ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสนุกในที่ทำงานไว้ ดังนี้

Everett (2011) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความสนุกในการทำงานไว้ 3 เรื่อง ในวารสาร Library Leadership & Management (LL&M) ดังนี้

1. การสรรหาและการรักษาพนักงาน (Employee Recruitment and Retention) องค์กรที่มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสนุกในที่ทำงาน รวมถึงมีการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงานและความสนุกในการทำงานอย่างเหมาะสม สิ่งนี้จะช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามที่ต้องการได้ และสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้

2. การเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased Job Satisfaction) เนื่องจากความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมาสาย ขาดงาน จนไปถึงการลาออก อีกทั้งยังส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อผลประกอบการ ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนานจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุย เล่าเรื่องตลกขบขัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน นำไปสู่ความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

3. การบริการลูกค้าอย่างแพร่หลาย (Contagious Customer Service) การผสมผสานความสนุกในที่ทำงานเข้ากับงานประจำวันของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร รวมถึงให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Brounstein (2014) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเมื่อใดก็ตามที่คุณได้ทำในสิ่งที่คุณรู้สึกชอบหรือหลงใหล คุณจะสามารถทำงานนั้นออกมาได้ดี และทุ่มเทให้กับงานนั้นมากขึ้นไปโดยธรรมชาติ ยิ่งไปกว่านั้นหากคุณรู้สึกผูกพันกับงานที่คุณทำมากเท่าใด คุณจะยิ่งสนุกไปกับงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ แทนที่จะคิดว่าเป็นแค่ความรับผิดชอบที่ตนเองต้องทำให้สำเร็จจึงเป็นที่สิ่งจำเป็นที่สุดในการทำงาน

Barry Chignell (2018) ได้กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรไม่ควรที่จะมองข้ามความสำคัญของความสนุกในที่ทำงาน ได้แก่

1. ความสนุกสนานทำให้พนักงานมีความสุขมีสุขภาพที่ดีขึ้น
2. ความสนุกสนานช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันดีขึ้น
3. ความสนุกก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
4. การส่งเสริมความสนุกสนานสามารถช่วยดึงดูดความสนใจจากลูกค้า
5. ความสนุกสนานทำให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ความสนุกสนานส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนจากสาธารณชน

Soundarapandiyam et al. (2019) ได้กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานทั้งในทางตรงและทางอ้อม โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นพนักงานในองค์กร การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน รวมถึงประสิทธิภาพของงาน

He (2022) ได้กล่าวว่า ความสนุกสนานในการทำงานสามารถสร้างประโยชน์ได้มากมาย ทำให้พนักงานมีระดับความเครียดที่ลดลง ผลผลิตมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น ดังนั้นการทำงานที่มีความสนุกสนานจึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งความสนุกในที่ทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานมีความผ่อนคลายและเพลิดเพลินมากขึ้น
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ผูกพันกันยิ่งขึ้น
3. ลดระดับความเครียดและความกังวลของพนักงานในการทำงาน
4. ทำให้พนักงานได้มีความทรงจำดี ๆ ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
5. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ
6. ลดความเกลียดชังและความไม่ลงรอยกันระหว่างพนักงานในองค์กร
7. เสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
8. พนักงานมีอัตราการลางานที่ลดลง
9. ส่งเสริมให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มองโลกในแง่ดีมากขึ้น

Waldoch (2023) กล่าวถึง ความสำคัญของความสนุกในที่ทำงาน ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสนุกจะทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวลดลง
2. ความสนุกช่วยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีมแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
3. ความสนุกช่วยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแบบลำดับขั้นได้ รวมถึงลดอุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีอายุงานและระดับความอาวุโสที่แตกต่างกัน
4. ความสนุกสนานช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

2.1.3 วิธีสร้างความสนุกในที่ทำงาน

Brounstein (2014) ได้กล่าวถึง เคล็ดลับในการทำงานในบริษัทให้มีความสุขสนุกสนานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงาน
2. การลุกและออกไปเดินเล่นนอกออฟฟิศเพื่อรับอากาศบริสุทธิ์
3. การตกแต่งสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่
4. การสร้างเสียงหัวเราะภายในที่ทำงาน
5. การชมเชยเพื่อนร่วมงานทุกวัน
6. การทักทายเพื่อนร่วมงานหรือคนที่คุณรู้จัก
7. การชื่นชมหรือยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน
8. การเข้าร่วมทีมหรือชมรมกับเพื่อนร่วมงาน

Panay (2015) ได้กล่าวถึง 10 วิธี ในการสร้างความสนุกในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานได้ทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น และผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยที่ไม่ได้กดดันพนักงานมากเกินไป ดังนี้

1. การจัดพื้นที่เล่นเกม (Have a games area) ให้พนักงานได้หยุดพักจากการทำงานมา นั่งผ่อนคลาย ลดความเครียด เติมพลังให้กับพนักงาน เช่น โຕ้ะพู่ โซฟา มุมนั่งเล่น สแน็กบาร์
2. การออกไปข้างนอกกับเพื่อนร่วมงาน (Go out together) เป็นการให้พนักงานได้สร้างช่วงเวลาดี ๆ ร่วมกัน ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
3. การส่งเสริมมิตรภาพ (Encourage friendships) การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจต่อกัน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
4. การตกแต่ง (Decorate) เนื่องจากพนักงานใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงาน ดังนั้นองค์การต้องจัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานให้น่าดึงดูด รวมถึงเอื้อต่อการทำงานของพนักงาน
5. การมีสัตว์เลี้ยงในสำนักงาน (Office pets) จะช่วยให้มีการสื่อสารระหว่างพนักงานมากขึ้น ช่วยลดความเครียด ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. การดื่มเฉลิมฉลอง (Get the beers) เป็นการให้พนักงานได้มานั่งพูดคุยกันถึงปัญหาในงาน รวมถึงสามารถแบ่งปันความรู้กันระหว่างนั่งดื่มเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้พนักงานสนุกและผ่อนคลาย
7. การเฉลิมฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ (Celebrate small wins) เป็นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ รู้สึกมีคุณค่ามากขึ้น เนื่องจากมีผู้ที่เห็นความสำคัญของงานที่ตนเองทำ

8. การให้คำแนะนำต่อกัน (Peer to Peer feedback) เป็นการสนับสนุนให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชื่นชม รับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความสัมพันธ์

9. การแบ่งปันภาพถ่าย (Share photos) เช่น ภาพบุตรหลาน สัตว์เลี้ยง ให้เพื่อนร่วมงานดูจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดเป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน

10. การส่งเสริมงานอดิเรกในที่ทำงาน (Encourage hobbies at work) เป็นวิธีที่ช่วยให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำสิ่งที่สนใจร่วมกัน

Tews et al. (2017) ได้ค้นพบว่า บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นให้แก่พนักงานได้ ซึ่งมีวิธีสร้างความสนุกในที่ทำงาน ดังนี้

1. สร้างเกมและจัดกิจกรรมสนุก ๆ ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานนอกสำนักงาน
3. การเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาสสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
4. ส่งเสริมการทำสมาธิหรือการฝึกสติ ซึ่งช่วยให้จดจ่อกับงานได้ดียิ่งขึ้น
5. จัดกิจกรรมกระตุ้นให้พนักงานดูแลสุขภาพตนเอง

Nelson (2022) ได้กล่าวว่า เราใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน การสร้างความสนุกสนานในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี อีกทั้งยังส่งผลดีต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการรักษาพนักงาน (Employee Retention) ด้วย โดยการทำให้งานมีความสนุกมากขึ้น มีดังนี้

1. การทำให้การงานเหมือนการเล่นเกม (Gamify your tasks) โดยการระบุรายการสิ่งที่ต้องทำและกำหนดระยะเวลาในการทำงาน เมื่อคุณทำงานนั้นได้สำเร็จให้คุณให้รางวัลตนเอง เช่น การเดินเล่น การไปซื้อขนม

2. การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ (Make one small change) โดยการเปลี่ยนแปลงสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงาน เช่น การปรับมุมมอง เปลี่ยนความคิดจะช่วยให้คุณได้มองเห็นมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานได้มากขึ้น

3. การเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน (Vary your location) เช่น ห้องสมุด ร้านกาแฟ ซึ่งการย้ายสถานที่ในการทำงานชั่วคราวจะสามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงทำให้คุณรู้สึกสดชื่นขึ้นได้

2.1.4 องค์ประกอบของความสนุกในที่ทำงาน

Ford et al. (2003) ได้ศึกษาเรื่อง คำถามและคำตอบเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน โดยมี การแบ่งกิจกรรมที่สนับสนุนให้ความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 10 ประเภท ได้แก่

1. การจดจำเหตุการณ์สำคัญส่วนบุคคล (Recognition of personal milestones) เช่น วันเกิด วันครบรอบการจ้างงาน
2. งานสังสรรค์ทางสังคม (Social events) เช่น งานปาร์ตี้ งานเฉลิมฉลอง
3. การเฉลิมฉลองความสำเร็จในที่สาธารณะ (Public celebrations of achievements) เช่น งานเลี้ยง การมอบรางวัล
4. การเป็นอาสาสมัครชุมชน (Opportunities for community volunteerism) เช่น การช่วยเหลือชุมชน การเป็นจิตอาสา
5. กิจกรรมคลายเครียด (Stress release activities) เช่น การออกกำลังกาย การนวดผ่อนคลาย
6. การสร้างอารมณ์ขัน (Humor) เช่น การ์ตูน เรื่องตลกในจดหมายข่าว
7. เกมส์ (Games) เช่น การเดิน การเล่นเกม การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา
8. การแข่งขันกระชับมิตรระหว่างพนักงาน (Friendly competitions among employees) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท การแข่งขันทำยอดขาย
9. โอกาสในการพัฒนาตนเอง (Opportunities for personal development) เช่น คลาสเรียนต่าง ๆ ชมรมหนังสือ
10. ความบันเทิง (Entertainment) เช่น วงดนตรี การละเล่น ละคร

McDowell (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกในการทำงาน: การสร้างแบบวัด การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการเชื่อมโยงไปยังผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งได้แบ่งความสนุกในที่ ทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. การเฉลิมฉลองในที่ทำงาน (Celebrating at Work) หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดงานพิเศษภายในองค์กร เช่น กิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
2. การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (Socializing with Coworkers) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็น กล่าวชมเชย เมื่อประสบความสำเร็จ
3. เสรีภาพส่วนบุคคล (Personal Freedoms) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความยืดหยุ่น และมีอิสระในที่ทำงาน เช่น การแต่งกายที่ไม่เป็นทางการ การเล่นดนตรี การเดินเล่นเพื่อผ่อนคลาย

4. ความสนุกสนานระดับโลกในที่ทำงาน (Global Fun at work) หมายถึง การประเมินความสนุกสนาน รวมถึงทัศนคติของพนักงานโดยรวมขององค์กรว่ามีบรรยากาศการทำงานที่มีความสนุกสนานหรือไม่

Tews et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกและเพื่อนร่วมงาน: ผลกระทบของความสนุกสนานในที่ทำงานและอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในธุรกิจบริการ (Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context) โดยมีการแบ่งประเภทของความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. กิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities) หมายถึง กิจกรรมทางสังคมที่สร้างความเพลิดเพลินให้กับพนักงานที่ริเริ่มโดยองค์กร และมีจุดประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร

2. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้พนักงานผ่อนคลายความเครียด

3. การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing) หมายถึง การเข้าสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก รวมถึงสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน

Ibrahim et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิพลของความสนุกในการทำงานของพนักงาน (The Influence of Fun at the Workplace among Employer and Employee) ซึ่งได้แบ่งประเภทของความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความสนุกสนานอย่างไม่เป็นทางการ (informal type of fun) สามารถทำได้โดยการได้รับการสนับสนุนจากผู้จัดการอย่างเหมาะสม คือ การที่ผู้จัดการสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากความรู้สึกไว้วางใจของพนักงานต่อผู้จัดการ รวมถึงการที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเพลิดเพลิน ในขณะที่เดียวกันความสนุกสนานที่ไม่เป็นทางการสามารถเกิดได้จากการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำได้โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันภายในบริษัท เช่น การแบ่งปันอาหาร ขนมนักกับเพื่อนร่วมงาน การพบปะสังสรรค์กันภายนอก หรือการคุยเรื่องตลกขบขัน

2. ความสนุกสนานตามธรรมเนียม (Formal Type of Fun) สามารถทำได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเฉลิมฉลองในที่ทำงาน ซึ่งพนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ได้หากผู้จัดการให้ออกาสพวกเขาในการเข้าร่วม เช่น การเป็นอาสาสมัครชุมชน การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) โดยกิจกรรมเหล่านี้เป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนานและในขณะที่เดียวกันก็ทำให้มีพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กิจกรรมเพื่อความสนุกสนานเหล่านี้รวมถึง

การจัดงานเลี้ยงฉลองในที่ทำงาน งานกีฬาสันทนาการ หรืองานเลี้ยงวันเกิดพนักงาน ซึ่งถือกิจกรรมดังกล่าวเป็นความสนุกสนานตามธรรมเนียม เนื่องจากนายจ้างต้องวางไว้แผนล่วงหน้า

Jing et al. (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกในที่ทำงานในโรงพยาบาลจีน ได้แบ่งความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 3 มิติ คือ

1. กิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีจุดริเริ่มมาจากองค์กร เช่น การแข่งขันความรู้และทักษะ กิจกรรมเฉลิมฉลองครบรอบบริษัท กิจกรรมตามเทศกาล กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ในช่วงพักกลางวัน

2. สภาพแวดล้อมที่สนุกสนาน (Fun Environment) หมายถึง การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่น่ายุ่ มีสถานที่ผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจ อนุญาตให้เปิดเพลงได้ขณะทำงาน

3. การเข้าสังคมอย่างมีความสุข (Fun Socializing) หมายถึง การที่พนักงานมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกัน มีการแบ่งปันอาหาร รวมถึงสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน ที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Tews et al. (2014) ที่ได้กล่าวถึงความสนุกในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัยที่ศึกษา เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดซึ่งสามารถสรุปได้ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities) หมายถึง การกระทำที่บุคคลเข้าร่วมโดยความสมัครใจ การเฉลิมฉลองความสำเร็จและเหตุการณ์สำคัญส่วนบุคคลในที่สาธารณะ การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

2. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองภายในทีม อนุญาตให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานใช้เวลาร่วมกัน

3. การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานสร้างมิตรภาพ ใช้เวลากับเพื่อนร่วมงานรวมถึงสมาชิกคนอื่นในองค์กร การพูดคุยโดยใช้อารมณ์ขันรวมถึงการเล่าเรื่องตลกขบขันในที่ทำงาน การสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

ในประเทศไทยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า Work Passion เป็นชื่อภาษาไทยในการวิจัยหลายชื่อ โดยมีชื่อที่เป็นที่นิยม เช่น ความหลงใหลในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความรักและความทุ่มเทในงาน ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน เป็นต้น แต่ยังไม่ได้มีการกำหนดคำแปลที่แน่นอน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ชื่อในภาษาไทยว่า “ความหลงใหลในการทำงาน” ซึ่งจากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความหลงใหลในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน

โชติรส (2554) กล่าวว่า เป็นพลังที่เกิดขึ้นจากความสนใจ ความชอบ หรือความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและสามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลนั้นให้เกิดเป็นผลสำเร็จได้

ดาวใจ (2554) กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ในทางบวกของพนักงาน ที่เกิดจากการรับรู้ และเห็นคุณค่าในงาน อีสาระในงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมชาติตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง

วาสิตา (2556) กล่าวว่า เป็นพลังจากความสนใจ ความชอบ ความรัก และความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพลังที่จะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

ชุติมา (2558) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกในเชิงบวก โดยแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงาน และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยมีความรู้สึกว่าคุณเองสามารถทำได้ และยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สุวิมล (2560) กล่าวว่า เป็นการรับรู้และการประเมินคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในทางบวกอยู่บ่อยครั้ง จนเกิดเป็นความผาสุกทางใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ รักหรือหลงใหล นำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แสดงออกถึงความต้องการ ความใส่ใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นพยายาม ที่จะทำงานให้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่ดี

สุทธิโสพรรณ (2561) กล่าวว่า ความหลงใหลในงานจะทำให้บุคคลทำงานอย่างเพลิดเพลิน รักและสนุกกับสิ่งที่ทำ มีพลังอันล้นเหลือ ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ยิ่งกว่านั้นบุคคลดังกล่าวสามารถเติบโตพัฒนาทักษะ และความรู้ไปกับการทำงานได้อย่างสนุกสนาน

ภัทรภรณ์ (2564) กล่าวว่า Passion ตามพจนานุกรมแปล อังกฤษ - ไทย อ. สอ เสถบุตร แปลว่า ชอบ เต็มไปด้วยความรู้สึกอย่างดุจดั่งมโหฬาร เมื่อใช้ในความหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน จึงหมายถึง แรงผลักดันจากภายในที่ทำให้เราทำบางสิ่งบางอย่างที่เราต้องการหรือปรารถนาให้เกิดขึ้น เป็นความกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จ

Kanungo (1982) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มองว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทและเสียสละ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน

Inamori (1995) กล่าวว่า เป็นการตกหลุมรักงานที่ทำ เพราะเมื่อใดที่เราเกิดความรักต่องานที่ทำ เราจะรู้สึกตื่นตัวไปกับงาน เต็มเปี่ยมไปด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงาน จนนำไปสู่การพัฒนาตัวเองให้ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lucas (1999) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความรัก ความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจและความตั้งใจของบุคคลนั้น

The Ken Blanchard Companies (2009) กล่าวว่า เป็นอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงภาพรวมของงานต่างๆ สถานการณ์ขององค์กรที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์กรในระยะยาว มีระดับการลาออกที่ต่ำ รวมไปถึงมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

The MATTER (2018) กล่าวว่า สตีฟ จ๊อบส์ ได้กล่าวสุนทรพจน์ที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ในปี พ.ศ. 2548 ไว้ว่า "People with Passion Can Change the World." ซึ่งแปลว่า คนที่มีความหลงใหลสามารถเปลี่ยนแปลงโลกได้ ซึ่งนักธุรกิจรุ่นใหม่ ๆ ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้กับการทำงานจนประสบความสำเร็จ

จากความหมายของความหลงใหลในการทำงานที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ หลงใหล นำไปสู่การทำงานที่สร้างสรรค์ ทำให้งานสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ดี

2.2.2 ความสำคัญของความหลงใหลในการทำงาน

ซูติมา (2558) กล่าวว่า ในองค์การชั้นนำของโลกได้มีการนำคำว่า ความหลงใหล (Passion) มาเป็นส่วนหนึ่งของปรัชญา ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัท The Coca Cola มีการนำคำว่า “Passion” เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการยึดมั่นผูกพันในด้านความรู้สึกรักและความคิดที่มีต่อองค์การ (Committed in Heart and Mind) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัท Bridgestone ใช้วลี “Passion for Excellence” เพื่อแสดงถึงปรัชญาขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นอุดมการณ์ในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำพาองค์การสู่การเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีการผลิตและพัฒนาอย่างรวดเร็ว บริษัท Siemens เป็นองค์การที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลก ในฐานะบริษัทชั้นนำทางด้านเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม ได้มีการกำหนดวลี “Guide with Passion” เป็นสมรรถนะหลักขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการสร้างและขับเคลื่อนองค์การ

อรรถสิทธิ์ (2563) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความหลงใหลในงาน (Work passion) พนักงานจะรู้สึกสนุกสนาน มีความสุข รวมถึงมีพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ ต่อให้งานจะหนักมากก็มีกำลังใจในการที่จะฝ่าฟัน เอาชนะอุปสรรค ซึ่งในความเป็นจริงความหลงใหล (Passion) ไม่ได้อยู่กับตัวเราตลอดเวลา เมื่อวันที่ระดับของความหลงใหล (Passion) ลดลง อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากตื่นขึ้นไปทำงาน โดยที่ความหลงใหล (Passion) ยังสามารถแปรเปลี่ยนไปตามช่วงอายุหรือประสบการณ์ในชีวิตได้ด้วย

Kovess (2005) กล่าวว่า ในการที่จะทำให้พนักงานมีความหลงใหลในงานได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่ผู้นำขององค์การกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางที่มุ่งใจพนักงาน พร้อมนำพาพนักงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการที่พนักงานมีความหลงใหลในงาน จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีพลังอย่างมหาศาลในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Bradberry (2016) ได้กล่าวถึง ความหลงใหลในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยพนักงานที่มีความหลงใหลในงานมักมีลักษณะ ดังนี้

1. พนักงานมีความหมกมุ่น (Passionate people are obsessed) พนักงานมักจะคิดถึงสิ่งที่ตนเองหลงใหลอยู่เสมอ ซึ่งถือว่าเป็นความหมกมุ่นในเชิงบวก ไม่ใช่แบบโรคย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive compulsive disorder) อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้พนักงานมีความสุขได้ เนื่องจากการที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก พนักงานจะไม่รู้สึกว่าต้องเหน็ดเหนื่อยกับการทำงาน

2. พนักงานไม่เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ (They don't waste time) พนักงานมักทุ่มเทเวลาทุกนาทีที่มีให้กับสิ่งที่ตนเองหลงใหล เนื่องจากไม่มีสิ่งอย่างอื่นที่อยากทำมากไปกว่านี้อีก

ดังนั้นพนักงานจะไม่มีเวลาใส่ใจกับสิ่งที่ไม่สำคัญหรือสิ่งที่ไร้สาระอย่างแน่นอน เช่น การเล่นโปเกมอนโก (Pokémon GO)

3. พนักงานมองโลกในแง่ดี (They're optimistic) พนักงานมีความเชื่อมั่นที่แน่นแฟ้นว่าตนเองสามารถทำงานออกมาได้สำเร็จแน่นอน อีกทั้งพนักงานมักจดจ่ออยู่กับสิ่งที่สามารถเป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ และพยายามไล่ตามเป้าหมายใหม่ ๆ ของตนเองอยู่เสมอ

4. พนักงานตื่นแต่เช้า (They're early risers) พนักงานมักมีความกระตือรือร้นในการตื่นมาทำสิ่งต่าง ๆ มากกว่าเสียเวลาไปกับการนอนหลับ เพราะ พนักงานรู้สึกอยากวิ่งไล่ตามความปรารถนาของตนเอง และตื่นเต้นกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่า

5. พนักงานกล้าที่จะเสี่ยง (They're willing to take big risks) พนักงานรู้ว่าตนเองต้องการบางสิ่งบางอย่างเพียงใด ดังนั้นพนักงานจึงมีความเต็มใจและยินดีที่จะเสี่ยง เพราะ ไม่มีใครที่ยอมทุ่มเทให้กับสิ่งที่ตนเองสนใจแค่เพียงเล็กน้อย อีกทั้งพนักงานสามารถยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะผลจะออกมาในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม

6. พนักงานทำงานอย่างสุดความสามารถ (They only have one speed—full tilt) พนักงานจะไม่ทำอะไรแบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ หากเป็นเวลาทำงาน พนักงานมักจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาสำเร็จ และหากเป็นเวลาพักผ่อน พนักงานก็จะพักผ่อนและผ่อนคลายให้เต็มที่เช่นกัน

7. พนักงานมักคุยเรื่องที่หลงใหลตลอดเวลา (They talk about their passions all the time) พนักงานที่มีความหลงใหลมักไม่สามารถแยกตัวเองออกมาจากสิ่งที่หลงใหลได้ ซึ่งพนักงานมักพูดถึงสิ่งที่ตนเองหลงใหล และคลุกคลีอยู่กับสิ่งที่สนใจตลอดเวลา แม้ว่าคนอื่นอาจจะไม่สนใจสิ่งนั้น

8. พนักงานมักตื่นเต้นง่าย (They're highly excitable) พนักงานจะรู้สึกตื่นเต้นบ่อยขึ้นกับสิ่งที่หลงใหลถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ ก็ตาม เนื่องจากพนักงานมักทุ่มเทพลังทั้งหมดให้กับเพียงหนึ่งหรือสองสิ่งเท่านั้น จึงเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความตื่นเต้นพลุ่งพล่านในตัวเองมากกว่าคนอื่น

9. พนักงานรักในงาน (They're all about their work) พนักงานรู้สึกว่างานคือทุกสิ่งทุกอย่างของตนเอง ดังนั้นพนักงานจึงไม่กังวลเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) เนื่องจากงานถือเป็นตัวตนของพวกเขา อีกทั้งพนักงานจะพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วง ไม่ทิ้งงานค้างเอาไว้เด็ดขาด

ซึ่งลักษณะของพนักงานทั้ง 9 ประการนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากพนักงานทุกคนมีความหลงใหลในการทำงาน พวกเขาจะอุทิศเวลา แรงกายแรงใจให้กับงาน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สุทธิโสพรรณ (2561) กล่าวว่า การที่พนักงานจะทำงานออกมาได้ยอดเยี่ยม คือ พนักงานจะต้องรัก และหลงใหลในสิ่งที่ทำ แต่หากพนักงานในองค์กรไม่มีความหลงใหลในการทำงาน จะมีลักษณะ ดังนี้

1. พนักงานจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานลดลง คิดอะไรใหม่ ๆ ไม่ออก
2. พนักงานจะทำงานที่ได้รับมอบหมายแค่ให้เสร็จเท่านั้น
3. พนักงานรู้สึกเครียด เหน็ดเหนื่อย และเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ทำอยู่

โดยหากพนักงานขาดความหลงใหลในการทำงานดังที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลกระทบต่อทั้งในเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน และส่งผลไปถึงองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพนักงานคนดังกล่าวอยู่ในฐานะผู้นำขององค์กร

สทธร (2564) กล่าวว่า หากพนักงานไม่มีความหลงใหลในงานจะทำให้ พนักงานรู้สึกเบื่อ ไม่อยากทำงานนั้น ๆ อีกทั้งยังมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และอาจนำไปสู่ปัญหาการลาออกของพนักงานในที่สุด

2.2.3 โมเดลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

โมเดลคู่ของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (The Dualistic Model of Passion) โดย Robert Vallerand ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา แห่ง Université du Québec à Montréal ได้กล่าวว่า ความหลงใหล (Passion) แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive passion) กับ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious passion) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive passion) คือ ความหลงใหลที่เกิดจากความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก ๆ เหมือนมีแรงดึงดูด จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นการหมกมุ่นกับสิ่งนั้น ๆ มากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถควบคุมหรือห้ามสิ่งที่ตนเองต้องการทำได้ ถึงแม้การกระทำนั้นอาจเป็นอันตรายหรือส่งผลเสียต่อชีวิตในด้านอื่น ๆ ก็ตาม อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานมีความสุขที่ลดลงได้ก่อให้เกิดผลทางลบต่อการทำงาน แต่ Obsessive passion อาจส่งผลต่อการพัฒนางานบางอย่างในระยะสั้นที่พนักงานต้องทุ่มเทพลังงานและเวลาอย่างเต็มที่ ซึ่งหากเป็นในระยะยาวอาจนำไปสู่การที่พนักงานรู้สึกถึงความเหนื่อยล้าจนเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ได้ ดังนั้น Obsessive passion จะคล้ายกับการบ้างานหรือการเสพติดการทำงาน (workaholic) จนบางทีเราอาจจะมองข้ามเรื่องความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อน คนรัก หรือสุขภาพได้

2. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious passion) คือ ความหลงใหลที่พนักงานรับรู้และยอมรับว่าสิ่งเหล่านั้นสำคัญกับตนเอง พนักงานมีอิสระในการเลือกทำ สามารถควบคุมตนเองได้ มีความยืดหยุ่น รวมทั้งไม่ได้ปิดกั้นตัวเองจากกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งพนักงานสามารถทำกิจกรรมนั้นได้ด้วยความเพลิดเพลิน มีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์

มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ช่วยทำให้สร้างผลงานในเชิงบวกได้ รวมถึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกและแสดงถึงตัวตนของตนเอง โดย Harmonious passion จะมีความสัมพันธ์กับสภาวะ flow state คือ พนักงานมีความเพลินเพลินและมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ รู้สึกเหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้รู้สึกเหมือนไม่ได้กำลังทำงานอยู่โดยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานสามารถควบคุมความหลงใหลประเภทนี้ได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ดังนั้นหากมีการนำทฤษฎี Dualistic Model of Passion มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน อาจจะสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานได้หลากหลายรูปแบบทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบของความหลงใหลที่พนักงานมีให้กับงานนั้น ๆ หากในองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีแรงผลักดันของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious passion) จะสามารถทำให้พนักงานสามารถแบ่งเวลางาน เวลาชีวิต และเวลาส่วนตัวได้ดีกว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive passion) และยังส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในระยะยาวมากกว่า โดยที่พนักงานยังคงมีความรู้สึกทุ่มเท ความรักในงาน อยากรทำงานและพัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไป (Vallerand et al., 2003)

2.2.4 องค์ประกอบความหลงใหลในการทำงาน

The Ken Blanchard Companies (2009) ได้ทำการวิจัยและพบว่าการทำงานที่พนักงานจะเกิดความหลงใหลในการทำงานได้นั้น จะมีปัจจัยอยู่ 8 ประการ โดยปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. งานสำคัญและมีคุณค่า (Meaningful Work) คือ การรับรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องสะท้อนให้พนักงานได้รับรู้ถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภาพรวมขององค์กร
2. ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (Collaboration) คือ บรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร รวมถึงการให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. ความยุติธรรม (Fairness) คือ การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับการลงแรงของพนักงาน การมีจริยธรรมในการบริหารงานของหัวหน้างาน ความเสมอภาคของนโยบายและกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นในองค์กร โดยปราศจากอคติ รวมถึงการเอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การที่องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการคิด การปรับเปลี่ยน ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้อย่างเสรี
5. ความเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การแสดงความรู้สึกชื่นชม ยินดี หรือการได้รับรางวัลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth) คือ การรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ การเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง รวมถึงการสนับสนุนและการพัฒนาทักษะความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง

7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) คือ ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ และความเป็นมิตรของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นผ่านการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) คือ ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ และความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นผ่านการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Zigarmi et al. (2011) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรทั่วโลก จำนวน 447 ราย ได้อธิบายว่า ความหลงใหลในการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทำให้แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 มิติ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง พนักงานอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) หมายถึง พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

3. ความตั้งใจพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) หมายถึง ความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) หมายถึง พนักงานกระทำแม้ไม่ใช่หน้าที่ แต่เกิดจากความสมัครใจของพนักงาน และไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ใด รวมไปถึงการอดทนต่อความกังวล ความเครียดในการทำงานด้วยความเต็มใจ

5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) หมายถึงความ พุ่มเทกายและใจอย่างเต็มที่ของพนักงานในการทำงานตามหน้าที่ และอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Zigarmi et al. (2013) ได้ทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งประเภทความหลงใหลในการทำงานได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) ประกอบไปด้วย ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth) ความยุติธรรมในกระบวนการทำงาน (Procedural Justice)
2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ประกอบไปด้วย ความเป็นอิสระ (Autonomy) งานสำคัญและมีคุณค่า (Meaningful Work) คำติชม (Feedback) ความสมดุลของภาระงาน (Workload Balance) งานที่มีความหลากหลาย (Task Variety)
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน ที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ที่ได้กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัยที่ศึกษา เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย พนักงานกล่าวถึงองค์กรในทางบวก พนักงานตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พนักงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และพนักงานตั้งใจสร้างผลงานที่ดีที่สุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยภายนอกประเทศเกี่ยวกับ ความสนุกในที่ทำงาน และความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

เซนินทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของคนรุ่น Y ต่อความสนุกในสถานที่ทำงานของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย (Behavior of Generation Y towards Workplace Fun in Multinational Company in Thailand) โดยได้มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 443 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรุ่น Y มีทัศนคติที่ดีต่อความสนุกสนานในที่ทำงาน โดยมีความสนุกสนานเมื่อใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นพนักงานจึงมองหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสนุกสนานมากกว่าสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมที่มีความตึงเครียด นอกจากนี้การที่พนักงานรุ่น Y ได้รับประสบการณ์ความสนุกสนานในที่ทำงานยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเห็นได้ชัดจากการที่พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่น่าพึงพอใจ

Lamm and Meeks (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกในที่ทำงาน: ผลกระทบที่เกิดขึ้นในความแตกต่างระหว่างวัย (Workplace fun: the moderating effects of generational differences) ได้เก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 701 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในวัยที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อความสนุกในที่ทำงานแตกต่างกัน อีกทั้งความสนุกในที่ทำงานยังส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานที่สูงขึ้นด้วย

Fluegge-Woolf (2014) ได้ศึกษาเรื่อง สนุกให้สุด ทำงานให้หนัก: ความสนุกในงานและประสิทธิภาพของงาน (Play hard, work hard: Fun at work and job performance) มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน โดยแบบสำรวจออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า ความสนุกในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งความสนุกในงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานเป็นพลเมืองในองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อด้านอารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีระดับความสนุกในงานในที่ทำงานมากจะมีแนวโน้มที่พนักงานจะอารมณ์ดีและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นด้วย

Tews et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกและเพื่อนร่วมงาน: ผลกระทบของความสนุกในงานในที่ทำงานและอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในธุรกิจบริการ (Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context) ผลการวิจัยพบว่า การเข้าสังคมของเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุกนั้น มีความสัมพันธ์กับผลประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสนุกในงานทำให้อัตราการหมุนเวียนของพนักงานลดลง จึงสามารถสรุปได้ว่าความสนุกมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร

Becker and Tews (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมสนุกในงานในที่ทำงาน: กิจกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อพนักงานในธุรกิจบริการหรือไม่ (Fun activities at work: Do they matter to hospitality employees?) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน จากพนักงานโรงแรม 11 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด คือ กิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชน นอกจากนั้นกิจกรรมสนุกในงานในที่ทำงานยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัทอีกด้วย

Chan and Mak (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณเคยรู้สึกสนุกสนานในที่ทำงานหรือเปล่า (Have you experienced fun in the workplace?) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานในบริษัทค้าปลีกขนาดใหญ่ในฮ่องกง โดยการใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความสนุกสนานในที่ทำงานส่งผลดีต่อพนักงานในแง่ของความไว้วางใจและความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัทมากขึ้น จึงแนะนำว่าควรนำวัฒนธรรมที่มีความสนุกสนานมาใช้ในสังคมจีน เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและนายจ้าง

Müceldili and Erdil (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกในการทำงาน: ผลของความสนุกในที่ทำงานที่มีต่อความรับผิดชอบและความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานออฟฟิศ จำนวน 195 คน ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพบปะสังสรรค์กันผ่านกิจกรรมการเฉลิมฉลองในที่สาธารณะ กิจกรรมทางสังคม การแข่งขัน การพบปะสังสรรค์ การหยอกล้อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสนุกในที่ทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน

Kamalan and Sutha (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสนุก/ความบันเทิงในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไอที ประเทศศรีลังกา (Influence of Fun/Entertainment at Workplace on Employee Performance in Sri Lankan IT sector) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานไอทีจำนวน 104 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไอทีที่มีความสนุกในที่ทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความเครียดที่ลดลง เนื่องจากงานของพนักงานไอทีสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ดังนั้นความสนุกสนานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการดึงดูดพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับบริษัท

Soundarapandiyam et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของความสนุกสนานในที่ทำงานต่อพฤติกรรมของพนักงาน (Effects of workplace fun on employee behaviors: An empirical study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น พนักงานในองค์กรจำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อความสนุกสนานในที่ทำงาน (Attitude towards workplace fun) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของพนักงาน เนื่องจากความสนุกในที่ทำงานสามารถทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 23.70

Lee et al. (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสนุกในที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการอย่างไร: การศึกษาความสัมพันธ์ของความสนุกในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน มิตรภาพของพนักงาน และการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning) มีการเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 251 คน ในกลุ่มบริษัทที่ผลิตเครื่องถ่ายเทความร้อนในเอเชีย ผลการวิจัยพบว่า ความสนุกสนานในที่ทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในทีม

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

โชติรส (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (The Impact of Intangible Rewards and Leadership Communication Strategies on Talent's Passion) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานองค์กรชั้นนำด้านอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 410 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (งานที่คุณค่า และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ) และปัจจัยด้านกลยุทธ์ มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ร้อยละ 57.50 ดังนั้นในการสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำและนักทรัพยากรมนุษย์ควรให้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสาร ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนเก่ง รวมทั้งควรพิจารณาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลประกอบด้วย

ดาวใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด (A Comparative Study Factors Affecting Work Passion in Cross Generations: Case Study of Cement Thai (Kaeng Khoi) Co., Ltd) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยเป็นพนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (อายุ 48-66 ปี) กลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (อายุ 29-47 ปี) และกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (อายุ 10-28 ปี) ใช้แบบสอบถามและใช้การสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น มีระดับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ปัจจัยด้านคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ และปัจจัยด้านความเป็น

อิสระในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถพยากรณ์ระดับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ได้ร้อยละ 59.10

มนเสกฐ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (Quality of Work Life, Psychological Characteristics, Organizational Socialization, and Employee Passion: A Case Study of Employees in a Private Company) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเททั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

สุวิมล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Influence of Work cognition Affecting Employee Work Passion) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานจำนวน 421 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานที่แตกต่างกัน โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้ร้อยละ 56.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีสมการพยากรณ์ คือ $Y_1 = 0.314 + 0.260(X_2) + 0.412(X_1) + 0.255(X_3)$

Jiantreerangkool et al. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกันภัย (Factors Affecting Employees' Work Passion in the Thai Insurance Industry) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในงานสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม (The Power of teamwork) ปัจจัยรองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ (Great support from leader) คุณค่าของงาน (Work Value) งานที่ท้าทายและหลากหลาย (Challenge and variety of work) นโยบายและการสนับสนุนจากบริษัท (Supportive company policy) โอกาสในการเรียนรู้ (Gain knowledge and opportunity to learn) และการให้บริการที่ดีลูกค้า (Providing good service to customer) ตามลำดับ ด้วยวัฒนธรรมในการทำงานของประเทศไทย เพื่อนร่วมงานและผู้นำนับว่ามีความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก แต่การทำงานที่มีความหมายหรือคุณค่าของงานก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการสร้างความหลงใหลในการทำงาน

ภัทรภรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน (A study of Job Passion in Supply Chain Industry) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานมาจากการให้คุณค่าผลลัพธ์ของงาน โดยองค์การมีการนำความสนใจในงานและความถนัดของพนักงานมาประกอบการพิจารณา อีกทั้งยังพบว่าองค์การสามารถผลักดันความหลงใหลในงานได้ด้วยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นทีมเดียวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสนุกสนานในที่ทำงาน และความหลงใหลในการทำงานของพนักงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่จะเกิดความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งความหลงใหลในงานจะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพมากที่สุดและทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้ในระยะยาว

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า McDowell (2004) ได้กล่าวถึงความสนุกในที่ทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยไม่กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความสนุกสนาน ความตลกขบขันเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bolton and Houlihon (2009) ที่ได้กล่าวว่า ความสนุกสนานจะนำมาซึ่งเสียงหัวเราะและความบันเทิงระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในรูปแบบของแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน Tews et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกและเพื่อนร่วมงาน: ผลกระทบของความสนุกสนานในที่ทำงานและอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในธุรกิจบริการ พบว่า ความสนุกสนานเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ รวมทั้ง Brounstein (2014) ได้กล่าวว่า การทำงานให้สนุกเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเมื่อใดก็ตามที่คุณได้ทำในสิ่งที่คุณรู้สึกชอบหรือหลงใหล คุณจะสามารถทำงานนั้นออกมาได้ดี และทุ่มเทให้กับงานนั้นมากขึ้นไปโดยธรรมชาติ ยิ่งไปกว่านั้นหากคุณรู้สึกผูกพันกับงานที่คุณทำมากเท่าใด คุณจะยิ่งสนุกไปกับงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ แทนที่จะคิดว่าเป็นแค่ความรับผิดชอบที่ตนเองต้องทำให้สำเร็จจึงเป็นที่สิ่งจำเป็นที่สุดในการทำงาน และงานวิจัยของ เซนินทร์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของคนรุ่น Y ต่อความสนุกในสถานที่ทำงานของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย พบว่า พนักงานรุ่น Y ในบริษัทข้ามชาติมีความสนุกสนานในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงานในระดับสูง โดยการที่พนักงานรุ่น Y ได้รับประสบการณ์ความสนุกสนานในที่ทำงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของ

พนักงานที่สูงขึ้นด้วย ทำให้สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวใจ (2554) ซึ่งกล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ในทางบวกของพนักงาน ที่เกิดจากการรับรู้ และเห็นคุณค่าในงานอิสระในงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมชาติ ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง รวมถึง Zigarmi et al. (2011) ที่ได้อธิบายว่า ความหลงใหลในการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทำให้แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kovess (2005) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความหลงใหลในงานว่า ในการที่จะทำให้พนักงานมีความหลงใหลในงานได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่ผู้นำขององค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางที่จูงใจพนักงาน พร้อมนำพาพนักงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการที่พนักงานมีความหลงใหลในงาน จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีพลังอย่างมหาศาลในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อทำการทดสอบต่อไป

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

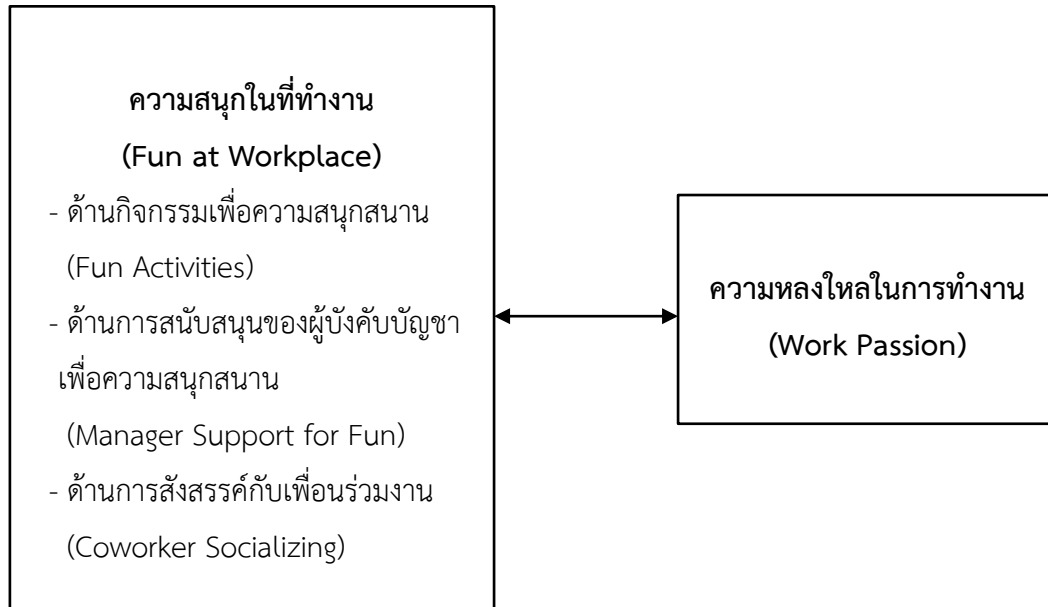
สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง จากธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดในประเทศไทย ซึ่งธนาคารพาณิชย์ที่ผู้วิจัยเลือก คือ ธนาคาร ก. จำนวน 855 คน และ ธนาคาร ข. จำนวน 345 คน รวมทั้งหมด 1,200 คน (ข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

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

โดยที่ n คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อน (5%)

เมื่อ $N = 1,200$

$e = 0.05$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{1,200}{1 + 1,200(0.05)^2}$$

$$n = 300$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 300 คน

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 300 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามโดยประสานงานผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละธนาคาร ซึ่งสามารถแสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3- 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (คน)

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ (คน)
พนักงานในธนาคาร ก	855	214
พนักงานในธนาคาร ข	345	86
รวม	1,200	300

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนุกในที่ทำงาน และความหลงใหลในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1. ศาสตราจารย์ ดร. มาณพ ชุนิล 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร 3. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ซึ่ง

เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

- ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

3.2.5 เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ธานินทร์, 2563) และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรการหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลคะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 41 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีการปรับคำและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น ซึ่งผลออกมาสามารถใช้ได้ทุกข้อ ดังนั้นจึงมีข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 41 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรความสนุกในที่ทำงาน จำนวน 27 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการใช้การทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงคอมพิวเตอร์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (ธานินทร์, 2563) จากการวิเคราะห์ที่ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน มีข้อคำถามรวม 27 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 3 ข้อ จึงตัดออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน มีข้อคำถามรวม 14 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดออก

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากหาค่าความเชื่อมั่นได้ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ธานินทร์, 2563) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3- 2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม			ฉบับหลังตัดข้อคำถาม		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ความสนุกในที่ทำงาน	27	.069 - .751	.873	24	.265 - .729	.885
ความหลงใหลในการทำงาน	14	.064 - .486	.714	13	.264 - .483	.727

3.2.10 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และแผนงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน จำนวน 8 ข้อ ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน จำนวน 8 ข้อ และด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 24 ข้อ ดังแสดงใน ตารางที่ 3-3 ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน

ความสนุกในที่ทำงาน	จำนวนข้อ คำถาม	ข้อคำถาม
ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน	8	1 - 8
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน	8	9 - 16
ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	8	17 - 24

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความสนุกในที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความสนุกในที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความสนุกในที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความสนุกในที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความสนุกในที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ไม่มีข้อคำถามทางลบ และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคขึ้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคขึ้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อและประสานงานกับฝ่ายบุคคลของธนาคารทั้ง 2 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการส่งแบบสอบถามให้พนักงานผ่านทาง Google Form ให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยในแบบสอบถามมีคำชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.3 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลา 2 เดือน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 300 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และแผนงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4- 1 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ	ชาย	86	28.67
	หญิง	214	71.33
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.33 และ เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67

ตารางที่ 4- 2 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. อายุ	20-30 ปี	235	78.33
	31-40 ปี	50	16.67
	41-50 ปี	9	3.00
	มากกว่า 50 ปี	6	2.00
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 อายุ 41-50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และ อายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 3 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2	0.70
	ปริญญาตรี	246	82.00
	ปริญญาโท	44	14.60
	ปริญญาเอก	8	2.70
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (รายได้ต่อเดือน)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	10	3.33
	15,000 – 20,000 บาท	90	30.00
	20,001 – 25,000 บาท	80	26.67
	มากกว่า 25,000 บาท	120	40.00
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า รายได้ต่อเดือนงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 5 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
5. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	42	14.00
	1-5 ปี	224	74.67
	6-10 ปี	30	10.00
	มากกว่า 10 ปี	4	1.33
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่งงาน)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. ตำแหน่งงาน	พนักงาน	230	76.67
	ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า	34	11.33
	ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า	24	8.00
	สูงกว่าผู้จัดการ	12	4.00
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 ตำแหน่งผู้จัดการ หรือเทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมีตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4- 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสนุกในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน	4.01	0.79	มาก
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน	4.05	0.78	มาก
ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.82	มาก
รวม	4.03	0.80	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความสนุกในที่ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.82) และด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน)

	ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านไม่เคยถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กร	4.01	0.78	มาก
2.	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กรทุกครั้ง	3.92	0.84	มาก
3.	เมื่อองค์กรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง	3.91	0.82	มาก
4.	ท่านเฉลิมฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ	4.14	0.66	มาก
5.	ท่านเชิญเพื่อนร่วมงานมาฉลองด้วยกันเนื่องในโอกาสที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือประสบความสำเร็จจากการทำงาน	3.92	0.83	มาก
6.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม workshop ต่างๆ ตามความสนใจของพนักงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	3.92	0.89	มาก
7.	กิจกรรมสัมมนานอกสถานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.05	0.72	มาก
8.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปีเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ใช้เวลาร่วมกัน	4.25	0.77	มากที่สุด
	รวม	4.01	0.79	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 8 “องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปีเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ใช้เวลาร่วมกัน” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 4 “ท่านเฉลิมฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 3 “เมื่อองค์กรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4- 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน)

ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	4.03	0.83	มาก
10.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.19	0.68	มาก
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.11	0.73	มาก
12.	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาทำงานได้	4.04	0.76	มาก
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะที่ทำงานแก่พนักงาน	3.86	0.88	มาก
14.	ผู้บังคับบัญชาชวนท่านรวมถึงเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกลางวันหรือเย็นร่วมกัน	4.08	0.73	มาก
15.	ผู้บังคับบัญชาให้งบประมาณสนับสนุนโครงการพักผ่อนประจำปีเพื่อให้พนักงานไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน	3.96	0.93	มาก
16.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร	4.12	0.72	มาก
รวม		4.05	0.78	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 10 “ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 16 “ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 13 “ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะที่ทำงานแก่พนักงาน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4- 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสนุกในที่ทำงาน (ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน)

ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
17.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ของพนักงานในต่างสาขา	3.92	0.90	มาก
18.	องค์กรของท่านมีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย รวมถึงได้ทำความรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	3.99	0.94	มาก
19.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์พนักงานภายในองค์กร	3.79	0.95	มาก
20.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักพูดคุยเรื่องตลกขบขันกันอยู่บ่อยๆ	4.21	0.71	มากที่สุด
21.	เมื่อเกิดความตึงเครียดภายในหน่วยงาน ท่านสามารถสร้างเสียงหัวเราะในเหตุการณ์ดังกล่าวได้	3.95	0.75	มาก
22.	ท่านได้หัวเราะหรือได้ยินเสียงหัวเราะของเพื่อนร่วมงานในขณะที่พูดคุยกัน	4.27	0.66	มากที่สุด
23.	ท่านชอบรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานในช่วงพักกลางวัน	4.17	0.72	มาก
24.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการนัดสังสรรค์กันหลังเวลาเลิกงานอยู่เสมอ	3.95	0.82	มาก
รวม		4.03	0.82	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 22 “ท่านได้หัวเราะหรือได้ยินเสียงหัวเราะของเพื่อนร่วมงานในขณะที่พูดคุยกัน” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 20 “ท่านและเพื่อนร่วมงานมักพูดคุยเรื่องตลกขบขันกันอยู่บ่อยๆ” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 19 “องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์พนักงานภายในองค์กร” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.95)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตารางที่ 4- 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

	ความหลงใหลในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่น่าพองค์การไปสู่เป้าหมาย	4.07	0.65	มาก
2.	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร ปรารถนาที่จะสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ	3.92	0.81	มาก
3.	ท่านกล่าวชื่นชมองค์การกับบุคคลอื่น	3.95	0.75	มาก
4.	ท่านพร้อมอธิบายหากมีผู้อื่นเข้าใจองค์การในทางที่ผิด	4.13	0.7	มาก
5.	ท่านกล่าวถึงองค์การในทางบวกเสมอ	3.98	0.82	มาก
6.	ท่านมีความอดทน ไม่ท้อถอยแม้จะเจออุปสรรคในการทำงาน	4.18	0.71	มาก
7.	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเกินความสามารถของตนเอง	4.25	0.59	มากที่สุด
8.	ท่านมีความตั้งใจและพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.19	0.59	มาก
9.	ท่านเต็มใจทำงานด้วยความสมัครใจ แม้งานดังกล่าวนั้นจะไม่ได้อยู่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	3.90	0.83	มาก
10.	ท่านดูแลทรัพย์สินขององค์การ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า	3.96	0.75	มาก
11.	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	4.17	0.6	มาก
12.	ท่านทุ่มเท อุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.07	0.73	มาก
13.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผน คิดค้น หาวิธีการทำงานให้ออกมาดีที่สุดใน	4.23	0.65	มากที่สุด
	รวม	4.08	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความหลงใหลในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 7 “ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเกินความสามารถของตนเอง” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 13 “ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผน คิดค้น หาวิธีการทำงานให้ออกมาดีที่สุด” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 9 “ท่านเต็มใจทำงานด้วยความสมัครใจ แม้งานดังกล่าวนี้จะไม่ได้อยู่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ 4- 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน

ความสนุกในที่ทำงาน	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	(r) ² x 100	p	ระดับค่าความสัมพันธ์
ด้านกิจกรรมเพื่อความ สนุกสนาน	.574**	32.95	.000	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชาเพื่อความ สนุกสนาน	.518**	26.83	.000	ปานกลาง
ด้านการสร้างสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน	.535**	28.62	.000	ปานกลาง
รวม	.656**	43.03	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ความสนุกในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .656$) คิดเป็นร้อยละ 43.03 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .574$) คิดเป็นร้อยละ 32.95 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.518$) คิดเป็นร้อยละ 26.83 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.535$) คิดเป็นร้อยละ 28.62 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ จำนวน 300 คน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในธนาคารพาณิชย์ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.33 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 มีรายได้ต่อเดือน 2มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.67 และปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสนุกในที่ทำงาน

ข้อมูลความสนุกในที่ทำงาน ส่วนใหญ่พบว่า ระดับความสนุกในที่ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.82) และด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่พบว่า ระดับความหลงใหลในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ

คำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเกินความสามารถของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ “ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผน คิดค้น หาวิธีการทำงานให้ออกมาดีที่สุด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านเต็มใจทำงานโดยความสมัครใจ แม้งานดังกล่าวนั้นจะไม่ได้อยู่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.656$) คิดเป็นร้อยละ 43.03

สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.574$) คิดเป็นร้อยละ 32.95

สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.518$) คิดเป็นร้อยละ 26.83

สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.535$) คิดเป็นร้อยละ 28.62

ตารางที่ 5- 1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความสนุกในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานกล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสนุกในที่ทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความสนุกในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข เนื่องจากการทำงานไม่ตึงเครียดมากเกินไป อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน ส่งผลให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ford et al. (2003) ที่กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสนุกสนาน ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากบริษัท และงานวิจัยของ เซนินท์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของคนรุ่น Y ต่อความสนุกในสถานที่ทำงานของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรุ่น Y ในบริษัทข้ามชาติมีความสนุกสนานเมื่อใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นพนักงานจึงมองหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสนุกสนานมากกว่าสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมที่มีความตึงเครียด นอกจากนี้การที่พนักงานรุ่น Y ได้รับประสบการณ์ความสนุกสนานในที่ทำงานยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเห็นได้ชัดจากการที่พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่น่าพึงพอใจ รวมทั้งแนวคิดของ Lucas (1999) ที่กล่าว ความหลงใหลในการทำงานนั้นเกิดจากการที่พนักงานมีความรัก ความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจและความตั้งใจของบุคคลดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสนุกในที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน เป็นการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรนอกเหนือจากการทำงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เนื่องจากในเวลาที่ยังคงมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้พนักงานสามารถใช้ช่วงเวลานั้นในการพูดคุยกันได้มากขึ้น พนักงานสามารถผ่อนคลายความเครียดจากงานได้ รวมถึงการให้อิสระกับพนักงานในการพักเบรก การเดินเล่นผ่อนคลายความเครียด การหาของว่างในช่วงบ่ายจะสามารถช่วยให้พนักงานมีพลังกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Flugge (2008) ที่กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานเป็นกิจกรรมทางสังคมระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี มีความตลกขบขัน ความบันเทิง ความเพลิดเพลิน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุข ความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และแนวคิดของ Lamm and Meeks (2009) ที่กล่าวว่า ความสนุกสนานในที่ทำงานนั้นเป็นสังคมที่เกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคล การพักผ่อนหย่อนใจ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Becker and Tews (2016) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องกิจกรรมสนุกสนานในที่ทำงาน: กิจกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อพนักงานในธุรกิจบริการหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด คือ กิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชน นอกจากนี้กิจกรรมสนุกสนานในที่ทำงานยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัทอีกด้วย รวมทั้งแนวคิดของ สุวิมล (2560) ที่กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นการรับรู้และการประเมินคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในทางบวกอยู่บ่อยครั้ง จนเกิดเป็นความผูกพันทางใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ รัก หรือหลงใหล นำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แสดงออกถึงความต้องการ ความใส่ใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นพยายาม ที่จะทำงานให้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่ดี

สมมติฐานที่ 3 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสนุกในที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน กล้าที่จะปรึกษา ขอความเห็นหากงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเกิดปัญหาขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง อีกทั้งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หัวหน้างานถือเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันพนักงานในทีม ดังคำกล่าวของ The Momentum (2022) ที่ว่า ผู้นำดีมีชัยไปกว่าครึ่ง ซึ่งเป็นวลียอดฮิตในองค์กรหลายแห่ง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muceldili and Erdil (2016) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสนุกในการทำงาน: ผลของความสนุกในที่ทำงานที่มีต่อความรับผิดชอบและความผูกพันในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพบปะสังสรรค์กันผ่านกิจกรรมการเฉลิมฉลองในที่สาธารณะ กิจกรรมทางสังคม การแข่งขัน การพบปะสังสรรค์ การหยอกล้อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสนุกในที่ทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และแนวคิดของ Soundarapandiyam et al. (2019) ได้กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งความสนุกในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นพนักงานในองค์กร การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน รวมถึงประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งแนวคิดของ Kovess (2005) ที่กล่าวว่า ในการที่จะทำให้พนักงานมีความหลงใหลในงานได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่ผู้นำขององค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางที่จูงใจพนักงาน พร้อมนำพาพนักงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการที่พนักงานมีความหลงใหลในงาน จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีพลังอย่างมหาศาลในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 4 ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีความสนุกในที่ทำงานด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Tews et al. (2012) ที่ได้กล่าวว่า ความสนุกสนานและการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ดึงดูดให้พนักงานอยากเข้ามาทำงานให้องค์กร และแนวคิดของ Dandridge (1986) ที่กล่าวว่า ความสนุกในที่ทำงานเกิดจากการที่พนักงานได้ใช้ช่วงเวลาที่ตีร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสนุกในที่ทำงาน ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีสังคมที่กว้างมากขึ้น ทำงานร่วมกันได้ราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกเป็นกันเองคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพูดคุยกันได้อย่างไม่รู้สึกอึดอัด รวมถึงรู้จักนิสัยและตัวตนของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ส่งผลทำให้สามารถช่วยกันพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fluegge-Woolf (2014) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สนุกให้สุด ทำงานให้หนัก: ความสนุกในงานและประสิทธิภาพของงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสนุกในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งความสนุกสนานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยตรงกับพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองในองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อด้านอารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีระดับความสนุกสนานในที่ทำงานมากจะมีแนวโน้มที่พนักงานจะอารมณ์ดีและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นด้วย รวมทั้งแนวคิดของ ดาวใจ (2554) ที่กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานหมายถึง สภาวะของอารมณ์ในทางบวกของพนักงาน ที่เกิดจากการรับรู้ และเห็นคุณค่าในงาน อิสระในงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมชาติตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานจากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถประเมินผล ข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ความสนุกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับความสนุกในที่ทำงานในทุก ๆ ด้าน ดังนี้

1) ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานมากกว่าด้านอื่น องค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์ การท่องเที่ยวประจำปีขององค์กร การจัดกิจกรรม workshop ตามความสนใจของพนักงาน กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่

2) ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น เช่น การนัดสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างพนักงาน การพูดคุยเรื่องตลกขบขันกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยๆ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

3) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยแนะนำให้องค์กรสนับสนุนความสนุกสนานในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น เช่น การให้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ การไม่สร้างความกดดันให้พนักงาน การใส่ใจและให้ความสำคัญกับความสนุกในการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกันเอง

โดยหากองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมความสนุกในที่ทำงานในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน และด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะทำให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสนุกในที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจธนาคาร ดังนั้นในการทำการศึกษาร้อยต่อไป อาจทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจที่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาในกลุ่มธุรกิจที่หลากหลาย จะทำให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาความสนุกในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กรต่อไป

2) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะช่วยขยายผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าความสนุกในที่ทำงานมีความสำคัญและสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น อาจมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานในที่ทำงาน ซึ่งข้อมูลของการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ชุติมา ดาวเรือง. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความรักและความทุ่มเทในงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: บริษัท ไอทีเอพาร์ทซอสซิ่ง แห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- เชนินทร์ เซน. (2563). พฤติกรรมของคนรุ่น Y ต่อความสนุกในสถานที่ทำงานของบริษัทข้ามชาติใน
ประเทศไทย วารสารร่มพฤษภ, 38(1), 84-99.
- โชติรส ดำรงศานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและการสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรัก
และพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ณัฐวุฒิ หาญสุวัฒน์. (2564). ความสนุกในที่ทำงาน สร้างผลตอบแทนที่มากกว่า “แค่สนุก”. A Cup
of Culture. <https://www.brightsidepeople.com/>
- ดาวใจ ศรลัมพ์. (2554). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความ
ปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย
(แ่งคอย) จำกัด [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- เทวินทร์ วงศ์วานิช. (2561). การลงทุนที่สำคัญคือการลงทุนกับพนักงาน เพราะเป็น “ทรัพยากร” ที่มี
ค่าที่สุด. มติชนสุดสัปดาห์. [https://www.matichonweekly.com/
column/article_144958](https://www.matichonweekly.com/column/article_144958)
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.
(พิมพ์ครั้งที่ 18). ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิตยา เพ็ญศิริธนา. (2564). ภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคโควิด-19 ระบาด. วารสารสภา
การสาธารณสุขชุมชน, 3(3). <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JCCPH/article/view/253159>
- มนเสษฐุ ประชาศิลป์ชัย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร
กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2555/b175453.pdf>
- ภัทรารณณ์ แสงเทศ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วง
โซ่อุปทาน [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ภูมิ โชครศรีศิริ. (2565). In *LifecatHOD: Work hard Play harder Eat hardest*.
- วาสิตา บุญสาร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจ
สร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 307-355.
- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2563). In *Mission Tonight EP 7 ผลกระทบของ Covid-19 ต่อเศรษฐกิจ
ไทย และผู้ประกอบการ SME*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). องค์กรควรทำอย่างไร เมื่อพนักงานหมด *Passion* ในการทำงาน. HREX.asia. <https://th.hrnote.asia/tips/210723-lost-passion/>
- สุทธิโสพรรณ ช่วยวงศ์ญาติ. (2561). หมด *Passion* ทำไงดี. กรุงเทพธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645922>
- สุรัตน์ โปธิปราสาท. (2564). วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัคซีนต้านวิกฤติ? A Cup of Culture. <https://techsauce.co/saucy-thoughts/the-corporate-culture-is-a-vaccine-against-crisis>
- สุวิมล สุกุลมนตรีชัย. (2560). อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน [สารนิพนธ์, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น].
- อรรถสิทธิ์ เหมือนมาตย์. (2563). *Passion* นั้นสำคัญไฉน ถ้าหมดไฟในการทำงานแล้ว ชีวิตจะไปต่ออย่างไร อะไรคือสิ่งที่ควรทำ. <https://www.salika.co/2020/09/02/how-to-deal-with-lack-of-passion/>

ภาษาอังกฤษ

- Becker, F. W., & Tews, M. J. (2016, 2016/07/02). Fun activities at work: Do they matter to hospitality employees? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 279-296. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147938>
- Bolton, S. C., & Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), 556-568.
- Bradberry, T. (2016). *9 Things Truly Passionate People Do Differently*. https://www.linkedin.com/pulse/critical-things-passionate-people-do-differently-dr-travis-bradberry?trk=Yahoo_News
- Brounstein, L. (2014). *8 Easy Ways To Have More Fun At Work*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/easy-ways-to-have-more-fun-at-work-2014-10>
- Chan, S. C. H., & Mak, W.-m. (2016). Have you experienced fun in the workplace? *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 27-38. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-03-2016-0002>
- Chignell, B. (2018). *Six reasons why fun in the office is the future of work*. ciph all about people. <https://www.ciph.com/advice/fun-in-the-office/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dandridge, T. C. (1986). Ceremony as an integration of work and play. *Organization Studies*, 7(2), 159-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/017084068600700205>
- Dr. Ume Sumayya, Dr. Ume Amen, & Ramsha Imran. (2021). WORKPLACE FUN AND CREATIVE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *Reviews of Management Sciences*, 3(1), 37-48. <https://doi.org/https://doi.org/10.53909/rms.03.01.069>
- Everett, A. (2011). Benefits and Challenges of Fun in the Workplace. *Library Leadership and Management*, 25(1), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.5860/llm.v25i1.1982>
- Fluegge, R. (2008). *Who put fun in functional? Fun at work and its effects on job performance* [Unpublished doctoral dissertation, University of Florida]. Gainesville, FL.
- Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstorm, J. W. (2003). Questions and answers about fun at work. *Human Resource Planning*, 26(4), 18-33.
- He, G. (2022). *9 Benefits of Having Fun at Work*. team building. <https://teambuilding.com/blog/benefits-of-fun-at-work>
- Ibrahim, A., Wadzir, A., Wahab, I., & Esyawani, N. (2020). The Influence of Fun at the Workplace among Employer and Employee. *International Journal of Modern Languages and Applied Linguistics*, 4(1), 739-748.
- Inamori, K. (1995). *A passion for success*. McGraw-Hill Companies.
- Jiantreerangkool, B., Boonsathorn, W., & McLean, G. (2019). Factors Affecting Employees' Work Passion in the Thai Insurance Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 168. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15398>
- Jing, J., Niyomsilp, E., Li, R., & Gao, F. (2021, Oct). Effect of workplace fun on Chinese nurse innovative behaviour: The intermediary function of affective commitment. *J Nurs Manag*, 29(7), 2250-2259. <https://doi.org/10.1111/jonm.13387>
- Kamalan, K., & Sutha, J. (2018). *Influence of Fun/Entertainment at Workplace on Employee Performance in Sri Lankan IT sector*. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2017.4.11.1>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67, 341-349.
- Kovess, C. (2005). *Passionate People Produce: Rekindle Your Passion and Creativity*. Hay House Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: the moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Lee, A. Y.-P., Chang, P.-C., & Chang, H.-Y. (2022). How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 870-889. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0251>
- Lucas, J. (1999). *The Passionate Organization*. New York: American Management Association
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016, Jun). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McDowell, T. (2004). *Fun at work. Scale development, confirmatory factor analysis and links to organizational outcomes* [Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University]. San Diego, CA.
- Mücelandili, B., & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 304-312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
- Nelson, B. *Why Work Should Be Fun*. Harvard Business. <https://hbr.org/why-work-should-be-fun>
- Panay, M. (2015). *10 Ways to Make Work More Fun and Increase Productivity*. The HR & Employee Engagement Community. <https://gethppy.com/employee-engagement/10-ways-to-make-work-more-fun-and-increase-productivity>
- R. Fluegge-Woolf, E. (2014). Play hard, work hard. *Management Research Review*, 37(8), 682-705. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2012-0252>
- Soundarapandiyam, K., Kumar, P., & Priyadarsini, K. (2019). Effects of workplace fun on employee behaviors: An empirical study. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 8, 1040-1050.
- Tews, M., Michel, J., & Allen, D. (2014, 07/24). Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations*, 67(8), 923-946. <https://doi.org/10.1177/0018726713508143>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Tews, M. J., Michel, J. W., & Barlett, A. (2012). The fundamental role of workplace fun in applicant attraction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19(1), 105-114.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 46-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006>
- The Ken Blanchard Companies. (2009). From Engagement to Work Passion. *Perspectives*. https://www.opm.gov/wiki/uploads/docs/wiki/opm/training/blanchard_from_engagement_to_work_passion.pdf
- The MATTER. (2018). *Passion* สำคัญขนาดไหน หากไม่มีชีวิตจะเดินต่อไปได้ไหม. <https://thematter.co/brandedcontent/follow-your-passion/46273>
- The Momentum. (2022). "ผู้นำที่ชอบหายหัวจะพาเราล่มจมกันหมด" รู้จัก *Absentee Leader* หัวหน้ายอดแย่ ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้หลายองค์กรไม่เจริญ. <https://themomentum.co/worktips-absentee-leader>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., & Leonard, M. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Waldoch, C. (2023). *The Importance Of Having Fun At Work*. HR Maximizing Human Potential. https://www.hr.com/en/magazines/recognition_engagement_excellence_essentials/august_2020_rewards_recognition_employee_engagement/the-importance-of-having-fun-at-work_kdo7yhd2.html
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee Work Passion. *Perspectives*, 3. https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2013). Employee work passion: Connecting the dots. *Perspectives*, 3. https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
3. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริหารการศึกษ โทร. 3537.....

ที่ ศป. 3.17/2565..... วันที่ 6 กันยายน 2565.....

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวกานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยประพันธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วชิรี โปสathy)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ...โทร. 3537.....

ที่...ศป. 389 /2565.....วันที่ 6 กันยายน 2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวกานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญประพันธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารการศึกษ... โทร. 3537.....

ที่... ศป. 388 /2565..... วันที่ 6 กันยายน 2565.....

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวกานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยประพันธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

JW

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์
- ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์

ตารางที่ ข-1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
1	ท่านไม่เคยถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กร	1.00
2	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กรทุกครั้ง	1.00
3	เมื่อองค์กรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง	0.67
4	ท่านต้องการฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ	0.67
5	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ชวนเพื่อนร่วมงานมาฉลองในโอกาสพิเศษต่างๆของท่าน	0.67
6	ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในวันที่ท่านประสบความสำเร็จ	0.67
7	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม workshop ต่างๆ ตามความสนใจของพนักงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	0.67
8	กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	1.00
9	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปีเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ใช้เวลาร่วมกัน	1.00
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	1.00
11	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	1.00

ข้อ	ข้อความ	IOC
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1.00
13	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาทำงานได้	1.00
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะทำงานแก่พนักงาน	0.67
15	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ	0.67
16	ผู้บังคับบัญชาชวนท่านรวมถึงเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกลางวันหรือเย็นร่วมกัน	1.00
17	ผู้บังคับบัญชาให้งบประมาณสนับสนุนโครงการพักผ่อนประจำปีเพื่อให้พนักงานไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน	1.00
18	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร	1.00
19	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ของพนักงานในต่างสาขา	1.00
20	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านใช้เวลาของตนเองเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน	0.67
21	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์พนักงานภายในองค์กร	1.00
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักพูดคุยเรื่องตลกขบขันกันอยู่บ่อยๆ	1.00
23	เมื่อเกิดความตึงเครียดภายในหน่วยงาน ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในเหตุการณ์ดังกล่าวได้	0.67
24	ท่านได้หัวเราะหรือได้ยินเสียงหัวเราะของเพื่อนร่วมงานในขณะที่พูดคุยกัน	0.67
25	ท่านชอบรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานก่อนเวลาเข้างาน	1.00
26	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการนัดสังสรรค์กันหลังเวลาเลิกงานอยู่เสมอ	1.00
27	ท่านชอบนัดเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกันในวันหยุด	1.00

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC
1	ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่น่าองค์กรไปสู่เป้าหมาย	1.00
2	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร อยากทำงานในองค์กรนี้ไปให้นานที่สุด	0.67
3	ท่านกล่าวชื่นชมองค์กรกับบุคคลอื่น	1.00
4	ท่านพร้อมอธิบายหากมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรในทางที่ผิด	1.00
5	ท่านเป็นห่วงชื่อเสียงขององค์กร	0.67
6	ท่านมีความอดทน ไม่ท้อถอยแม้จะเจออุปสรรคในการทำงาน	1.00
7	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเกินความสามารถของตนเอง	1.00
8	ท่านเชื่อว่าทุกปัญหาจะมีทางออกเสมอ	0.67
9	ท่านเต็มใจทำงานด้วยความสมัครใจ แม้งานดังกล่าวนี้จะได้ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	1.00
10	ท่านดูแลทรัพย์สินขององค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	1.00
11	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	1.00
12	ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1.00
13	ท่านทุ่มเท อุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0.67
14	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผน คิดค้น หาวิธีการทำงานให้ออกมาดีที่สุดในที่สุด	1.00

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ค่าอำนาจจำแนกของความสนุกในที่ทำงาน

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสนุกในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	Corrected item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
1	ท่านไม่เคยถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กร	.685	.861
2	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กรทุกครั้ง	.615	.863
3	เมื่อองค์กรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง	.268	.872
4	ท่านต้องการฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ	.337	.870
5	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ชวนเพื่อนร่วมงานมาฉลองในโอกาสพิเศษต่างๆของท่าน	.069*	-
6	ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในวันที่ท่านประสบความสำเร็จ	.338	.871
7	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม workshop ต่างๆ ตามความสนใจของพนักงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	.363	.870
8	กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.386	.869
9	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปีเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ใช้เวลาร่วมกัน	.685	.861
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	.751	.859

ข้อ	ข้อความ	Corrected item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
11	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.356	.870
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	.615	.863
13	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาทำงานได้	.268	.872
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะที่ทำงานแก่พนักงาน	.337	.870
15	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ	.193*	-
16	ผู้บังคับบัญชาชวนท่านรวมถึงเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกลางวันหรือเย็นร่วมกัน	.685	.861
17	ผู้บังคับบัญชาให้งบประมาณสนับสนุนโครงการพักผ่อนประจำปีเพื่อให้พนักงานไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน	.615	.863
18	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร	.418	.869
19	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ของพนักงานในต่างสาขา	.426	.868
20	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านสละเวลาของตนเองเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน	.257	.874
21	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์พนักงานภายในองค์กร	.287	.872
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักพูดคุยเรื่องตลกขบขันกันอยู่บ่อยๆ	.396	.869
23	เมื่อเกิดความตึงเครียดภายในหน่วยงาน ท่านสามารถสร้างเสียงหัวเราะในเหตุการณ์ดังกล่าวได้	.685	.863
24	ท่านได้หัวเราะหรือได้ยินเสียงหัวเราะของเพื่อนร่วมงานในขณะที่พูดคุยกัน	.615	.863

ข้อ	ข้อความ	Corrected item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
25	ท่านชอบรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานก่อนเวลาเช้างาน	.389	.869
26	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการนัดสังสรรค์กันหลังเวลาเลิกงานอยู่เสมอ	.254	.873
27	ท่านชอบนัดเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกันในวันหยุด	.147*	-

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากมีค่า Corrected Item Total Correlation น้อยกว่า 0.20

ค่าอำนาจจำแนกของความหลงใหลในการทำงาน

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	Corrected item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
1	ท่านไม่เคยถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กร	.273	.704
2	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ขององค์กรทุกครั้ง	.345	.696
3	เมื่อองค์กรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง	.256	.695
4	ท่านต้องการฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ	.460	.685
5	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ชวนเพื่อนร่วมงานมาฉลองในโอกาสพิเศษต่างๆของท่าน	.399	.690
6	ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในวันที่ท่านประสบความสำเร็จ	.346	.697
7	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม workshop ต่างๆ ตามความสนใจของพนักงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	.340	.697
8	กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.350	.696
9	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปีเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ใช้เวลาร่วมกัน	.335	.697
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจกับความสุขในการทำงานของพนักงาน	.316	.699
11	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.260	.706

ข้อ	ข้อความ	Corrected item-total correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	.064*	-
13	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาทำงานได้	.486	.680
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะที่ทำงานแก่พนักงาน	.290	.702

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากมีค่า Corrected Item Total Correlation น้อยกว่า 0.20

ค่าความเชื่อมั่นของของความสุขในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Reliability
ความสุขในที่ทำงาน (Fun at Workplace)	.885
- ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน (Fun Activities)	.685
- ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อความสนุกสนาน (Manager Support for Fun)	.750
- ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing)	.681
ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion)	.727

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์” มีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุดคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน จำนวน 27 ข้อ
- ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 -30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท 15,000 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งงาน

พนักงาน (Officer) ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
 ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า สูงกว่าผู้จัดการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านไม่เคยถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรม กระทั่งความสัมพันธ์ขององค์การ					
2.	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม กระทั่งความสัมพันธ์ขององค์การทุกครั้ง					
3.	เมื่อองค์การมีการจัดกิจกรรม สัมพันธ์ต่างๆ ท่านมักเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมนั้นทุกครั้ง					
4.	ท่านเฉลิมฉลองกับเพื่อนร่วมงานเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ					
5.	ท่านเชิญเพื่อนร่วมงานมาฉลองด้วยกันเนื่องในโอกาสที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือประสบความสำเร็จจากการทำงาน					
6.	องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรม workshop ต่างๆ ตามความสนใจของพนักงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ					
7.	กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
8.	องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี เพื่อให้พนักงานในองค์การได้ใช้เวลาด้วยกัน					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจกับความสุขในการทำงานของพนักงาน					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
12.	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาทำงานได้					
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สร้างความกดดันในขณะทำงานแก่พนักงาน					
14.	ผู้บังคับบัญชาชวนท่านรวมถึงเพื่อนร่วมงานไปรับประทานอาหารกลางวันหรือเย็นร่วมกัน					
15.	ผู้บังคับบัญชาให้งบประมาณสนับสนุนโครงการพักผ่อนประจำปีเพื่อให้พนักงานไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน					
16.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร					
17.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในต่างสาขา					
18.	องค์กรของท่านมีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายรวมถึงได้ทำความรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อสานสัมพันธ์พนักงานภายใน องค์กร					
20.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักพูดคุยเรื่อง ตลกขบขันกันอยู่บ่อยๆ					
21.	เมื่อเกิดความตึงเครียดภายใน หน่วยงาน ท่านสามารถสร้างเสียง หัวเราะในเหตุการณ์ดังกล่าวได้					
22.	ท่านได้หัวเราะหรือได้ยินเสียงหัวเราะ ของเพื่อนร่วมงานในขณะที่พูดคุยกัน					
23.	ท่านชอบรับประทานอาหารร่วมกับ เพื่อนร่วมงานในช่วงพักกลางวัน					
24.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการนัดสังสรรค์ กันหลังเวลาเลิกงานอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่น่าพองค์การไปสู่เป้าหมาย					
2.	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร ปรารถนาที่จะสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ					
3.	ท่านกล่าวชื่นชมองค์การกับบุคคลอื่น					
4.	ท่านพร้อมอธิบายหากมีผู้อื่นเข้าใจองค์การในทางที่ผิด					
5.	ท่านกล่าวถึงองค์การในทางบวกเสมอ					
6.	ท่านมีความอดทน ไม่ท้อถอยแม้จะเจออุปสรรคในการทำงาน					
7.	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเกินความสามารถของตนเอง					
8.	ท่านมีความตั้งใจและพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
9.	ท่านเต็มใจทำงานด้วยความสมัครใจ แม้งานดังกล่าวจะไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
10.	ท่านดูแลทรัพย์สินขององค์การ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า					
11.	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.	ท่านทุ่มเท อุทิศร่างกายและแรงใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
13.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผน คิดค้น หาวิธีการทำงานให้ออกมาดี ที่สุด					

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ นามสกุล : กานต์ธิดา วิวัฒน์สินชัย
- ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหล
ในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์
- สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- วัน เดือน ปีเกิด : 9 มกราคม 2540
- ประวัติการศึกษา : ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์