



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

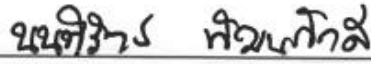
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
โดย ยุรนนท์ นนทวรรณะ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

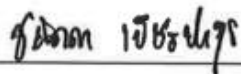
(อาจารย์ ดร.นนทธีรนต์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข
ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

นาย ยูนันท์ นนทวรรณะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อผู้วิจัย : นายยุรนันท์ นนทวรรณนะ
 ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข
 ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร
 ปีการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก 2) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.860$) โดยการทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหาร ด้านการจัดองค์ประกอบ และด้านการจัดกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.833, .821, .813$ ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 95 หน้า)

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ความอยู่ดีมีสุข พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ชนิดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name of Researcher : Mr.Yuranan Nontawantana
 Master Project Title : Relationship between Teamwork and Well-being
 of Employees in Retail Business
 Major Field : Industrial and Organizational Psychology
 King Mongkut’s University of Technology North Bangkok
 Master Project Advisor : Dr. Chanadda Petchprayoon
 Academic Year : 2022

Abstract

The objectives of this research are 1) to study levels of teamwork and well-being of employees 2) to study relationship between teamwork and well-being of employees. The samples used in the study were 363 employees in retail business. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that 1) The mean of teamwork and well-being of employees were at a high level 2) Teamwork positively related to well-being of employees with a statistical significance at .01 level ($r=.860$) and the facet of teamwork; context, composition, and process positively related to well-being of employees at the statistical significance level of .01 ($r=.833, .821, .813$ respectively).

(Total 95 pages)

Keywords: Teamwork, Well-being, Employees in Retail business

CHANADDA PETCHPRAYOON

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดี จาก อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังจะขอกล่าวไว้เป็นคุณูปการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกทุกท่าน ที่กรุณา ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้ความรู้ใหม่ ฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยให้แก่คณะผู้วิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้นำมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้มีความร่วมมือทุกท่านที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนคอยช่วยเหลือและกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

ยุรนันท์ นนทวรรณะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	26
2.5 สมมติฐานในการวิจัย	29
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิจัย	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	42
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	50
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผลการวิจัย	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	56
5.3 ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก ก	67
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	68
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	69
ภาคผนวก ข	72
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	73
ภาคผนวก ค	77
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ง	83
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	84
ภาคผนวก จ	91
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์	92
ประวัติผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	ดัชนีรวมและองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข	19
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	31
3-2	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	33
3-3	ข้อคำถามของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม	34
3-4	เกณฑ์การให้คะแนนการทำงานเป็นทีม	34
3-5	ข้อคำถามของแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุข	35
3-6	เกณฑ์การให้คะแนนความอยู่ดีมีสุข	36
3-7	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	38
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	40
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	40
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	41
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	41
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	42
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน	42
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	43
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ จำแนกเป็นรายข้อ	44
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดกระบวนการ จำแนกเป็นรายข้อ	45
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุขโดยรวมและรายด้าน	46
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ	46
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	47
4-13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านการเงิน จำแนกเป็นรายข้อ	48
4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านร่างกาย จำแนกเป็นรายข้อ	48
4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4-16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	50
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริบท กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	50
4-18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	51
4-19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	52
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	55
ข-1	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	73
ข-2	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข	75
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม	78
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุข	80
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข	82

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	แผนภาพแสดงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)	18
2-2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หนึ่งในกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญของโลกคงเป็นกลุ่มธุรกิจค้าปลีก เนื่องจากในเชิงมูลค่าแล้วน่าจะอยู่ประมาณร้อยละ 31 ของมูลค่า GDP ของโลก จากการศึกษา Global Power of Retailing 2018 Deloitte Touche Tohmatsu จะเห็นได้ว่า ในปี 2559 มีรายได้ 19.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ และคาดว่าจะมีรายได้ถึง 22.8 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2561 หรือเป็นการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 3.8 โดยค้าปลีกรูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต และซูเปอร์มาร์เก็ต ยังคงครองสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 35 ของค้าปลีกโดยรวม โดยมีประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำในฝั่งทวีปอเมริกาและยุโรป ขณะที่ประเทศจีนเป็นผู้นำในฝั่งเอเชียแปซิฟิก และความรื้อฟื้นของดิจิทัลยังทำให้ค้าปลีกออนไลน์เติบโตร้อยละ 23 โดยในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ระหว่างปี 2555 – 2565 คาดการณ์ว่าธุรกิจค้าปลีกออนไลน์น่าจะมีสัดส่วนร้อยละ 12 ของภาพรวมกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอีกด้วย ทั้งนี้อุตสาหกรรมธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีการแข่งขันสูง องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายได้คือ บุคลากรในองค์กร

การทำงานเป็นทีม โดยมีบุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของการดำเนินกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเพื่อใช้ในการพัฒนาแนวทาง และแก้ไขปัญหาภายในทีมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน วราภรณ์ (2549) ซึ่งการทำงานในองค์กรเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่ม โดยเป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยที่แบ่งออกเป็น องค์ประกอบของทีมในด้านการจัดรูปแบบงาน การจัดบริบท การจัดองค์ประกอบ และการจัดกระบวนการ ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการและแนวคิดการทำงานเป็นทีม และต้องมีผู้นำทีมที่มี ทักษะ ทักษะคิด วิสัยทัศน์ และภาวะความเป็นผู้นำที่ดี Robbins (2001) ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สมาชิกจะผนึกกำลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา อย่างราบรื่นสร้างความมั่นคงในอาชีพเนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมีรายได้สูงซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง ญัฐพันธ์ และคณะ (2545)

ความอยู่ดีมีสุขนั้นมีความสำคัญในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก เนื่องจากการดำเนินชีวิตของคนทั้งกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องดีงาม เป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และนำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรม

ประเวศ (2548) เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทหรือนายจ้างก็ได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน ย่อมเกิดประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความผูกพันของพนักงาน ลดการลาหรือขาดงานและค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ลดอัตราการลาออก พนักงานควรรู้คุณค่างานที่ตนเองทำ เสริมพลังบวกให้กับเพื่อนร่วมทีม มีความรู้สึกมั่นคงต่อรายได้ที่ได้รับในระยะยาว และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึง พลังชีวิตในการทำกิจกรรมและสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ ทวีชัย และ ปิยธิดา (2554)

ผลการวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขในธุรกิจค้าปลีก แต่เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขในด้านอาชีพ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านการเงิน และด้านสภาพแวดล้อม ดังนั้น จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุขในการทำงาน และทำงานได้อย่างราบรื่น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์การ จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกว่าการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากร การบริหารบุคลากรภายในทีม และการบริหารองค์การโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 2 แห่ง ในเขตจังหวัด นนทบุรี บริษัท A จำนวน 1,250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) และบริษัท B จำนวน 652 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,902 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 330 คน บริษัท A จำนวน 212 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) บริษัท B จำนวน 118 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย

- 1) การจัดบริบท (Context)
- 2) การจัดองค์ประกอบ (Composition)
- 3) การจัดกระบวนการ (Process)

ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ประกอบด้วย

- 1) ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being)
- 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being)
- 3) ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Finance Well-being)
- 4) ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being)
- 5) ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน และมีการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีอำนาจและมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถทำงานที่มีความซับซ้อน และเอาชนะข้อจำกัดของแต่ละบุคคลได้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้ วิธีการวัดตัวแปร วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.1.1 การจัดบริบท (Context) หมายถึง การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทั้งจำนวนพนักงานในกลุ่มที่สอดคล้องกับภาระงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีของพนักงานในการทำงานร่วมกัน มีระบบการ

ประเมินผลงาน และการบริหารค่าตอบแทนในการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งในการทำงาน และยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน

1.4.1.2 การจัดองค์ประกอบ (Composition) หมายถึง การจัดทีมงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตามความรู้และทักษะที่หลากหลาย รวมถึงขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน

1.4.1.3 การจัดกระบวนการ (Process) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่ม และสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้

1.4.2 ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) หมายถึง การรับรู้และการดำเนินชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ชีวิตของตนเอง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีดุลยภาพและถูกต้องดีงาม ทั้งปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก โดยบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวกได้ โดยเห็นคุณค่า ความคาดหวัง หรือเป้าหมายในชีวิต โดยไม่เบียดเบียน ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น มีสุขภาพดี ไม่อดอยาก ไม่เป็นโรค ได้รับความอบอุ่นที่เพียงพอ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข วิธีการวัดตัวแปร วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.2.1 ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) หมายถึง พนักงานมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.4.2.2 ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) หมายถึง พนักงานมีสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งมีเพื่อนพ้องที่รักใคร่และสามารถปรึกษาหารือ พุดคุยกันได้

1.4.2.3 ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Finance Well-being) หมายถึง พนักงานมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง

1.4.2.4 ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง พนักงานมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนอย่างเพียงพอ

1.4.2.5 ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง พนักงานอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่

1.4.3 พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก หมายถึง พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจค้าปลีกที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ คอยอำนวยความสะดวก และให้บริการกับลูกค้าที่มาใช้บริการภายในร้านสาขาของตนเองในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรี

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมธุรกิจค้าปลีก เพื่อองค์กรได้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาตัวแปรทั้งสอง ทั้งนี้หากสามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานก็จะมากขึ้นตามมา

1.5.3 ทำให้พนักงานในองค์กรได้ประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่มและสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้ ปรับเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทิศทางบวก เห็นคุณค่าของงาน มีเป้าหมายในชีวิตโดยไม่เบียดเบียนและลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข
 - 2.2.1 ความหมายของความอยู่ดีมีสุข
 - 2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข
 - 2.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการกับความอยู่ดีมีสุข
 - 2.2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของความอยู่ดีมีสุข
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุข
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานในการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้
 สุนทร (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมา ซึ่งความสำเร็จของงาน

สุเมธ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ดิเรก (2552) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

Francis and Young (1979) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความผูกพันรับผิดชอบ ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Johnson and Johnson (2003) ได้ให้ความหมายว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robbins (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Khan (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนที่มีความสนใจหรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ด้วยการจัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสม ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถมั่นใจได้ว่าการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกลุ่มและช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับธุรกิจเดียวกันได้

Lantz (2010) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ สามารถทำงานที่มีความซับซ้อนได้ มีอิสระในการตัดสินใจ รวมทั้งสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของกลุ่มออกมา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน และมีการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีอำนาจและมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถทำงานที่มีความซับซ้อน และเอาชนะข้อจำกัดของแต่ละบุคคลได้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้

2.1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วรภรณ์ (2549) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกัน แสดงออกโดย การยอมรับ การให้เกียรติกัน ปรีกษาหารือ ให้โอกาสในการทำงาน ไม่ดูถูกดูแคลน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ก็มีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหากจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง การที่มีกฎ มีระเบียบ แบบแผน ซึ่งจะ เป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก กลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎ หรือเป็นมติของกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางสนทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน หมายถึง รักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ต้องมีลักษณะ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน การพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ความคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จได้ดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ความเพลิดเพลินที่จะทำงานงานคุณภาพสูง และ ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

ธีระ (2553) ได้กล่าวว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

1.1 สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันภักดีและซื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น หมายถึง เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.13 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกที่ทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกันและพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี อดทน ตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญคือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้ง ในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผล

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 8 ด้าน ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
3. สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
4. ทีมจัดหาสถานที่ที่ควรจะมีเพื่อการพบปะ ประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก
5. ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก
6. ทีมให้โอกาสที่จะเรียนรู้
7. ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ
8. ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่องาน และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

Robbins (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. การจัดรูปแบบงาน (Work design) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทที่หลากหลาย ขนาด ความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท (Context) มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย เฉพาะทีม ความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

Robbins (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. การจัดบริบท (Context) การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทั้งจำนวนพนักงานในกลุ่มที่สอดคล้องกับภาระงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีของพนักงานในการทำงานร่วมกัน มีระบบการประเมินผลงาน และการบริหารค่าตอบแทนในการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งในการทำงาน และยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน

2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) หมายถึง การจัดทีมงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตามความรู้และทักษะที่หลากหลาย รวมถึงขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน

3. การจัดกระบวนการ (Process) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่ม และสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ Robbins (2013) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของของ Robbins (2013) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การจัดบริบท (Context) การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทั้งจำนวนพนักงานในกลุ่มที่สอดคล้องกับภาระงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีของพนักงานในการทำงานร่วมกัน มีระบบการประเมินผลงาน และการบริหารค่าตอบแทนในการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งในการทำงาน และยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน

2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) หมายถึง การจัดทีมงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตามความรู้และทักษะที่หลากหลาย รวมถึงขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน

3. การจัดกระบวนการ (Process) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่ม และสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ยงยุทธ (2545) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นเป้าหมายของงาน แต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นดีด้วย เมื่อเราเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงาน ก็จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ลดความขัดแย้งในองค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกัน แต่ก็มีใช้ว่าจะทำงานโดยราบรื่นเหมือนรอยด้วยกลีบกุหลาบเสมอไป

4. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีมทำให้เราทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้

5. ปลุกฝังความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเกิดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ในระดับที่พอใจ

6. สร้างมิตรสัมพันธ์การทำงานกับคนที่รู้ใจ จะทำให้เราได้เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความรักงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เราสบายอกสบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

ณัฐพันธ์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีทำสมาชิกรู้สึกสบายใจเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สมาชิกจะผนึกกำลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคอย่างราบรื่นสร้างความมั่นคงในอนาคตเนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมีรายได้สูงซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอนาคตที่มั่นคง สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมทั้งแรงกาย ความคิดทักษะ ประสบการณ์เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีมเรียกว่า "One for all, all for one" ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความใกล้ชิด และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน โดยสมาชิกทีมจะรับรู้ยอมรับ และมีความเข้าใจกัน

สุนันทา (2549) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมงาน ดังนี้

1. โดยทั่วไปการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงาน โดยบุคคลคนเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่าการตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปรานีมีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่า เมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่ม การจัดการกับผู้ที่มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคมไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วแต่ได้กล่อมเกลารหรือหล่อหลอมจากสังคม
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

วรภรณ์ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะเป็นการรวมพลังกันของสมาชิกหลาย ๆ คนเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เพราะ ความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคน มีความรู้ความสามารถที่มีความแตกต่างกัน และ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลนั้นมีขอบเขตที่จำกัด ดังนั้นจึงต้องการรวมกลุ่มกันก็เพื่อต้องการที่จะนำ จุดดี จุดเด่น และความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน หรือในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความต้องการด้าน ใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง

ทองทิพภา (2551) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

รายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงาน เป็นทีม องค์ประกอบทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิด เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์การ หาก ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ทำให้องค์การ เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

Woodcock and Francis (1994) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การที่สมาชิกมี ประสบการณ์ และทักษะ ความรู้ที่แตกต่างกัน ความรู้ที่มีอยู่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิด ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และความผูกพันทางใจ นำประโยชน์มาสู่องค์การ คือ สมาชิกแต่ละคนจะปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ส่งเสริมให้การทำงาน ประสบผลตามจุดมุ่งหมาย

จากความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน เป็นทีมว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาช่วยกันนำพาให้ เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์การ และการเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่อง ด้วยมีแรงกระตุ้นภายในคือความต้องการด้านปัจจัยสี่ จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงาน ขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข

2.2.1 ความหมายของความอยู่ดีมีสุข

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการความอยู่ดีมีสุข มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการความอยู่ดีมีสุข ไว้ ดังนี้

อมตยา (2538) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง บทบาทหน้าที่ (Functioning) หรือความสามารถที่ บุคคลจะทำได้เป็นได้ หรือ บรรลุได้ เช่น สามารถที่บรรลุความไม่อดอยาก ไม่เป็นโรค มีสุขภาพดี ได้รับความอบอุ่น

ดารุณี (2047) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของชีวิต ตนเอง ที่ประสานกันในหลายมิติภายใต้บริบทสังคม การให้คุณค่าของบุคคล มาตรฐานความเป็นอยู่ในสังคม ความ คาดหวัง เป้าหมายในชีวิต และความหวังใที่มีอยู่ของบุคคล

ประเวศ (2541) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การดำเนินชีวิตของคนทั้งกาย จิต สังคม และ สิ่งแวดล้อมอย่างมีดุลยภาพ และถูกต้องดีงาม เป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก และนำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรม

ทวิชัย และปิยธิดา (2554) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การพิจารณาด้านวัตถุและจิตใจเป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวกได้ โดยการคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสามารถนำปัจจัยนั้นมาปรับใช้ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสุดของการดำรงชีวิต ที่ประกอบด้วยมิติด้านสุขภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสิ่งแวดล้อม

บัวพันธ์ (2555) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบอบการควบคุมการจัดการ ซึ่งครอบคลุมเอาเรื่องประชาธิปไตยไว้ด้วย โดยเน้นการเกื้อหนุนให้เกิดสถานะที่มีดุลยภาพระหว่างเสรีภาพและให้มีความเท่าเทียมกัน

Gough and McGregor (2007) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่อำนวยความสะดวกการใช้ศักยภาพหรือความสามารถของมนุษย์ที่มีอยู่ในการบรรลุคุณค่าหรือเป้าหมายที่เขาปรารถนา โดยไม่เบียดเบียน ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การรับรู้และการดำเนินชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ชีวิตของตนเอง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีดุลยภาพและถูกต้องดีงาม ทั้งปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก โดยบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวกได้ โดยเห็นคุณค่า ความคาดหวัง หรือเป้าหมายในชีวิต โดยไม่เบียดเบียน ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น มีสุขภาพดี ไม่อดอยาก ไม่เป็นโรค ได้รับความอบอุ่นที่เพียงพอ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการความอยู่ดีมีสุข มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการความอยู่ดีมีสุขไว้ ดังนี้

ทวิชัย และ ปิยธิดา (2554) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุขนั้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา
2. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ คือการเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐานและหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน
3. ด้านสภาพแวดล้อม การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม รวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี และสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพในการดำรงชีวิต

4. ด้านชีวิตครอบครัว การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ประกอบด้วยครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น รับรู้บทบาทหน้าที่ของครอบครัว มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

Gasper (2004) ได้แยกองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขว่ามี 6 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจ
2. การได้รับหรือบรรลุในสิ่งที่ชอบ
3. เสรีภาพของการเลือกใช้ชีวิต
4. ความมั่งคั่ง
5. การบรรลุถึงคุณค่าบางอย่าง ซึ่งเป็นอิสระหรืออยู่นอกเหนือจากตัวบุคคล เช่น การมีสุขภาพดี
6. การถือครองหรือเป็นเจ้าของทรัพยากรหรือทรัพย์สิน ที่ก่อให้เกิดโอกาส ศักยภาพ หรือ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

ในการบรรลุเป้าหมาย

Joseph and Fitoussi (2009) พบว่า ความอยู่ดีมีสุขมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานการดำรงชีวิต (รายได้ รายจ่าย และความมั่งคั่ง)
2. สุขภาพ
3. การศึกษา
4. กิจกรรมส่วนบุคคล รวมไปถึงการทำงาน
5. การมีส่วนร่วมทางการเมืองและธรรมาภิบาล
6. ความสัมพันธ์และการเชื่อมต่อทางสังคม
7. สิ่งแวดล้อม
8. ประเด็นด้านความเปราะบางทางเศรษฐกิจ และทางกายภาพ

Rath and Harter (2010) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุขนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขในการมีอาชีพหรือหน้าที่การงาน ความอยู่ดีมีสุขทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอื่นๆตามมา

2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และมีเพื่อนพ้อง เป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต บุคคลที่มีความอยู่ดีมีสุขทางสังคมจะมีความใกล้ชิดที่จะช่วยพวกเขาให้ไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี

3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Finance Well-being) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง

4. ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ

5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของ Rath and Harter (2010) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของของ Rath and Harter (2010) ได้กล่าวถึงความอยู่ดีมีสุขได้สอดคล้องกับลักษณะงาน ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขในการมีอาชีพหรือหน้าที่การงาน ความอยู่ดีมีสุขทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอื่น ๆ ตามมา

2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และมีเพื่อนพ้อง เป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต บุคคลที่มีความอยู่ดีมีสุขทางสังคมจะมีความใกล้ชิดที่จะช่วยพวกเขาให้ไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี

3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Finance Well-being) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง

4. ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ

5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่

2.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการกับความอยู่ดีมีสุข

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีของนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1943 ในงานเขียนชื่อ A Theory of Human Motivation และในหนังสือชื่อ Motivation and Personality โดยระบุไว้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์คือแนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่า มนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อนที่จะมีพัฒนาความต้องการนี้ออกไปจากด้านล่างสู่ด้านบน และสอดคล้องกับตัวแปรความอยู่ดีมีสุขที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) หมายถึง พนักงานมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) หมายถึง พนักงานมีสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งมีเพื่อนพ้องที่รักใคร่และสามารถปรึกษาหารือพูดคุยกันได้ 3. ความ

อยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Finance Well-being) หมายถึง พนักงานมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง 4. ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง พนักงานมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนอย่างเพียงพอ และ 5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง พนักงานอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่ โดย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มักถูกนำเสนอในรูปแบบพีระมิดที่ความต้องการพื้นฐานที่สุดจะอยู่ข้างล่างและความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) จะอยู่บนสุดพีระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังภาพที่ 2-1 ตามความต้องการต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางสรีรวิทยาซึ่งมี 2 แนวคิดหลัก คือ สภาวะสมดุลและความอยากอาหาร (homeostasis and appetite) เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี อากาศ น้ำ และอาหารเป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างและสลาย เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่พักจะให้การปกป้องที่จำเป็นกับมนุษย์จากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม สัตว์ขาดแคลนและความต้องการทางเพศถูกพัฒนาจากการแข่งขันเพื่อโอกาสในการผสมและสืบพันธุ์

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียงลำดับถัดมาคือความต้องการความปลอดภัย ความปลอดภัยที่พวกเขาต้องการคือ การที่ผู้ใหญ่ในครอบครัวมีสุขภาพที่ดีและโชคดี ความเจ็บสงบ การดำเนินงานอย่างราบรื่น ความมั่นคง สังคมที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนรู้สึกปลอดภัยจากอันตรายต่างๆเช่น การทำร้ายจากสัตว์ ภัยพิบัติธรรมชาติ อาชญากรรม การก่อการร้าย ความวุ่นวาย และอื่นๆซึ่งความต้องการความปลอดภัยเหล่านี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การรักษาความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความหวาดกลัว 2) การปกป้องทรัพย์สิน 3) การปกป้องครอบครัว

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการนี้ประกอบไปด้วย ความรู้สึกอยากเป็นเจ้าของ อยากได้ความรักจากครอบครัว อยากมีเพื่อน เพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานที่ดี และเป็นสมาชิกในกลุ่มและสมาคม รวมถึงอยากได้การยอมรับจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด กล่าวคือ บุคคลต้องการเป็นอย่างไรก็ได้ตามที่ต้องการ ต้องยอมรับในธรรมชาติของตนเอง เช่น นักดนตรีต้องสร้างสรรค์เพลง ศิลปินต้องวาดรูปบุคคลมักจะต้องโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานพวกเขาอาจจะ

ต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่



ภาพที่ 2-1 แผนภาพแสดงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) อ้างอิงจาก ปรีดี นุกุลสมปรารถนา.ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs).2563. <https://www.popticles.com/business/hierarchy-of-needs/> [24 มีนาคม 2566]

ในภาพแสดงลำดับชั้นความต้องการ แสดงให้เห็นว่าคุณคดีย่อมมีความต้องการในด้านต่าง ๆ เป็นลำดับชั้น ตั้งแต่ด้านกายภาพไปจนถึงด้านจิตใจที่ต้องการมีความสำคัญในสังคม เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่ต้องการมิตรภาพจากเพื่อนแรงสนับสนุนทางสังคมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ที่กล่าวถึง การที่บุคคลต้องการมีชีวิตที่ดีตามเกณฑ์ของแต่ละบุคคล บุคคลพยายามที่จะแสวงหาความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด โดยสามารถวัดคุณภาพชีวิตหรือความอยู่ดีมีสุขได้จากด้านนามธรรมและรูปธรรม (คะเนิง, 2558)

2.2.4 ประโยชน์และความสำคัญของความอยู่ดีมีสุข

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการความอยู่ดีมีสุข มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของความอยู่ดีมีสุข ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) ได้จัดทำดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข (Well-being Index) ประกอบด้วย การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริการจัดการที่ดีของภาครัฐ ดัชนีชี้วัดสำคัญๆครอบคลุมองค์ประกอบความอยู่ดีมีสุข 7 ด้าน จำนวน 25 ตัวชี้วัด ดังตารางที่ 2-1 ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ดัชนีรวมและองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข

ดัชนี	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. สุขภาพอนามัย	1. การมีชีวิตรื่นยาว 2. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี 3. การสร้าง ความเป็นธรรมในระบบสาธารณสุข	1. อายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด 2. สัดส่วนประชากรที่ไม่เจ็บป่วยในแต่ละปี 3. สัดส่วนประชากรที่มีหลักประกันสุขภาพ
2. ความรู้	1. การได้รับการศึกษาของคนไทยอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน 2. คุณภาพการศึกษา	4. จำนวนปีเฉลี่ยที่ได้รับการศึกษาของประชาชน 5. อัตราการเข้าเรียนของเด็กชั้น ม.ต้น และ ม.ปลาย 6. ผลคะแนนการทดสอบวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
3. ชีวิตการทำงาน	1. การมีงานทำ 2. ความมั่นคงในการทำงาน	7. สัดส่วนผู้ว่างงาน 8. สัดส่วนแรงงานที่มีบริการสวัสดิการและอยู่ในข่ายครอบคลุมกองทุนประกันสังคม
4. รายได้ / การกระจายรายได้	1. รายได้ 2. การกระจายรายได้	9. สัดส่วนคนยากจนด้านรายได้ 10. สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้
5. สภาพแวดล้อม	1. ด้านที่อยู่อาศัยและการได้รับบริการสาธารณสุขภาค 2. ด้านการปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3. สิ่งแวดล้อม	11. สัดส่วนครัวเรือนที่มีบ้านและมีที่อยู่เป็นของตนเอง 12. สัดส่วนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ 13. สัดส่วนคดีอาชญากรรมต่อประชากร 14. สัดส่วนคดียาเสพติดต่อประชากร 15. ดัชนีคุณภาพแหล่งน้ำ 16. สัดส่วนต่อขยะประชากรแต่ละปี 17. สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ทั้งหมด

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ดัชนี	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
6. ชีวิตครอบครัว	1. สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว 2. การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ	18. อัตราการหย่าร้าง 19. อัตราการจดทะเบียนสมรส 20. ความอบอุ่นของครอบครัว 21. ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่ายร้อยละ 10
7. การบริการจัดการที่ดี	1. หลักคุณธรรม 2. การมีส่วนร่วม 3. ความคุ้มค่า 4. ความโปร่งใส	22. สัดส่วนจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย 23. สัดส่วนของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง 24. สัดส่วนค่าใช้จ่ายภาครัฐ ต่อ GDP 25. ดัชนีวัดคอร์รัปชั่น

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544

นายนัค (2549) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการความอยู่ดีมีสุขไว้ 7 ด้านซึ่งมีความครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ ซึ่งยังประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยอีก 4 ด้าน คือความยืนยาวของอายุ การปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ โภชนาการ และการให้บริการสาธารณสุข
2. การศึกษา ซึ่งครอบคลุมสาระต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ความรู้พื้นฐาน และทักษะต่าง ๆ รวมทั้งการเข้าถึงบริการและคุณภาพการศึกษา
3. ชีวิตการทำงาน เนื่องจากประชาชนจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน การพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากและชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพก็จะเกี่ยวข้องกับการจ้างงานและความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ องค์ประกอบด้านนี้ ยังรวมถึงปัจจัยองค์ประกอบย่อยในด้านการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง และระบบประกันสังคมด้วย
4. ชีวิตครอบครัวความสัมพันธ์ ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ “ความอยู่ดีมีสุข” โครงสร้างและขนาดของครอบครัวเป็นตัวกำหนดระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกแต่ละคน ครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น ต้องรับรู้ความต้องการของสมาชิกแต่ละคน และดูแลสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
5. การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่

การบรรลุเป้าหมายความอยู่ดีมีสุข ฉะนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ของความอยู่ดีมีสุขการมีสุขภาพ ความยากจนที่รุนแรง และความไม่เท่าเทียมกัน ด้านรายได้ในระดับสูงสะท้อน “การอยู่อย่างมีความสุข” ใน สังคม ประเด็นเหล่านี้จึงนับเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของเครื่องชี้วัด “ความอยู่ดีมีสุข” ด้วย

6. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อ “ความอยู่ดีมีสุข” เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบนี้รวมถึงประเด็นสภาพแวดล้อมด้านที่อยู่อาศัย การ อนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะจากปัญหาอาชญากรรม

7. ด้านประชาธิปไตย หมายถึงความสัมพันธ์ ระหว่างรัฐกับประชาชนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง กันจะนำมาซึ่ง “ความอยู่ดีมีสุข” การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มพูนและใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรมนุษย์ให้ เต็มขีดความสามารถเป็นเครื่องมือของการยกระดับความอยู่ดีมีสุข องค์ประกอบนี้จะรวม ประเด็นเรื่องความยุติธรรม สิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพทางการเมือง รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหาร จัดการ

ทวิชัย และปิยธิดา (2554) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการความอยู่ดีมีสุขไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ทั้งกายและใจ

2. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ คือการเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อ ประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐานและหลุดพ้นจากปัญหา ความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านสภาพแวดล้อม การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการ ประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม รวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี และสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพในการดำรงชีวิต

4. ด้านชีวิตครอบครัว การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ประกอบด้วยครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น รู้ บบทบาทหน้าที่ของครอบครัว มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และ มีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

จากความสำคัญและประโยชน์ของความอยู่ดีมีสุขข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุข ว่า ความสำคัญของความอยู่ดีมีสุขเป็นความต้องการที่มนุษย์นั้นมีความสุขและพึงพอใจในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยในสังคม ช่วยกันนำพาให้เกิดความอยู่ดีมีสุข ทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีขึ้น และการเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายในคือความต้องการจากความ อยู่ดีมีสุขหลายด้านประกอบกัน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอีกด้วยในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ยุวรัตน์ (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความแตกต่างในการทำงานเฉพาะด้านของสมาชิกทีม และประสบการณ์การทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมทั้งความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆและความร่วมมือของสมาชิกทีมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างของทีมที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความชัดเจนของการกำหนดวัตถุประสงค์ความชัดเจนของการมอบหมายงาน และ สภาพบรรยากาศในทีมงาน

รัชนิกร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีประโยชน์ร่วมกัน มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า มีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ประพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

ขวัญชัย (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ T-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One- Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

คุณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 29 ปี สถานภาพสมรสมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์กร 3 - 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย และระบบงานของ บริษัทด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทอินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน และภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทอินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ในส่วนภาพรวมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทรงวุฒิ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีเป้าหมายเดียวกันรองลงมา คือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์

Katzenbach (1997) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่สำคัญที่สนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยคำนึงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีความไว้วางใจกัน จะทำให้การทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความราบรื่น จนประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุข

นิตยา และคณะ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ครอบครัวอยู่ดีมีสุข โดยพบว่าเป็นสภาพครอบครัวที่พึงประสงค์อันเกิดจากการรวมตัวในรูปแบบที่หลากหลายของบุคคลที่มาดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดหมาย สามารถแสดงบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวได้อย่างสร้างสรรค์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งที่เกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังพบลักษณะของสมาชิกในครอบครัวอยู่ดีมีสุขว่าประกอบด้วย 1) รักใคร่ปรองดอง และเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรและห่วงใยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 2) หวังดีคิดดีและทำดีต่อกัน พุดจาด้วยกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย มีเหตุผล ไม่ใช่ถ้อยคำหยาบคาย หรือพุดจาถูกเหยียดหยามซึ่งกันและกัน ไม่ทุบตี ทำร้ายร่างกายและจิตใจกัน 3) ไม่คอยจ้องจับผิด หรือคอยควบคุมกับความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของอีกฝ่ายหนึ่ง 4) มีความยุติธรรมในการตัดสินความผิดของสมาชิกแต่ละคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง หรือสร้างความแตกแยกด้วยการใช้วาจาคำพุด หรือแสดงความลำเอียง 5) ให้ความเคารพยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเคารพในสิทธิของแต่ละคน 6) มีประชาธิปไตย สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) หาเวลาว่างทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน หรือมีสันทนาการร่วมกันเพื่อ สัมพันธภาพที่ดี 8) มีเวลาให้แก่กัน และหันหน้าเข้าหากันเพื่อการพูดคุยสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น

สาลินี (2550) ได้ศึกษาเรื่องดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทยเพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการหาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมในเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-Being) และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศอายุและกลุ่มเกษตรกร/ กลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยเป็นความสุขที่เกิดขึ้น จากการนึกคิดของบุคคลและมีลักษณะเป็นนามธรรมและเชิงภาวะวิสัยหรือความสุขจากปัจจัย ภายนอก (Objective Well-Being) เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่สามารถจับต้องได้หรือเห็นได้ มีทั้งหมด 6 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

รายได้การกู้ยืมและการเป็นภาระ การมีเงินออม วัสดุที่ใช้ทำตัวบ้านและสถานภาพการครองครองที่อยู่อาศัย 2) ด้านสภาพแวดล้อมในสังคม ประกอบด้วย ทนทางสังคมในชุมชน 3) ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ครอบครัวอบอุ่น และสถานภาพสมรส 4) ด้านสุขภาพอนามัยประกอบด้วย การเจ็บป่วย และการมีหลักประกันสุขภาพ 5) ด้านวัฒนธรรม /ความเชื่อ ประกอบด้วยความพอใจในฐานะของตนเองเมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนบ้าน และการทำบุญ 6) ด้านการศึกษา ได้แก่ระดับการศึกษาสูงสุด

สมพันธ์ และ วินัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาวะชุมชนเพื่อความอยู่ดีมีสุข พบว่า ผลลัพธ์จากการสร้างเสริมสุขภาวะสามารถบรรเทาความทุกข์ทางร่างกายและจิตใจ ได้บ้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุรู้สึกตนเองมีคุณค่า เกิดความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดุขฎี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในชนบทอีสาน พบว่าความอยู่ดีมีสุขทั้งด้านภาวะวิสัยและอัตตวิสัยมีความเชื่อมโยงกับสภาพ ทรัพยากรในครัวเรือนตาม Resources Profile Approach ซึ่งมีด้วยกัน 5 ประเภท ได้แก่ 1) ทรัพยากรที่เป็นวัตถุ 2) ทรัพยากรมนุษย์ 3) ทรัพยากรทางสังคม 4) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม

Hascher (2007) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่อง การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการประเมินความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในการประเมินความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนในโรงเรียน วิธีแรกคือการใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก Berner well-being questionnaire for adolescents ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยวัดจาก 6 มิติ/องค์ประกอบ ได้แก่ ทัศนคติเชิงบวกในโรงเรียน ความสุขในโรงเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง การปราศจากปัญหาในโรงเรียน การปราศจากอาการเจ็บป่วยในโรงเรียน และการปราศจากภาวะซึมเศร้าในโรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 39 ข้อ ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 8 และเกรด 9 จำนวน 2014 คน และวิธีที่สองใช้บันทึกประจำวัน (student emotional diary) ให้นักเรียนบันทึกเรื่องราวที่เกิดขึ้นระหว่างวัน และบรรยายความรู้สึกของตนเองออกมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนเกรด 7- 9 จำนวน 58 คน โดยบันทึก 3 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ผลการวิจัยพบว่าวิธีทั้งสองมีคุณภาพทั้งในเชิงความเที่ยงและความตรง และสามารถใช้ประโยชน์ในโรงเรียนได้อีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า ความอยู่ดีมีสุข เป็นเรื่องที่สำคัญที่สนับสนุนให้บุคคลากรหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลากรนั้นมีทรัพยากรที่เพียงพอทั้งด้านการดำรงชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือได้มีโอกาสร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รักใคร่ปรองดองกัน ไม่ขัดแย้งกันซึ่งผลประโยชน์ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ไม่เจ็บป่วย มีหลักประกันสุขภาพ ไม่ติดหนี้หรือมีภาระทางหนี้สิน โดยคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขเป็นสำคัญ จะทำให้การทำงานและการดำรงชีวิตเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเห็นคุณค่าในตนเอง

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

จากที่ Robbins (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง ถือเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุขในการทำงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก เช่นเดียวกับที่ สุมะธ (2551) กล่าวถึงการ ทำงานเป็นทีมว่าเป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขด้านอาชีพและด้านการเงินเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ดังที่ Gough and McGregor (2007) กล่าวไว้ว่า ความอยู่ดีมีสุขก็คือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่อำนวยความสะดวกการใช้ศักยภาพหรือความสามารถของมนุษย์ที่มีอยู่ในการบรรลุคุณค่าหรือเป้าหมายที่เขาปรารถนา โดยไม่เบียดเบียน ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น โดยการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เมื่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก เกิดการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันเพื่อองค์กร ต่างคนต่างเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ไม่เอาเปรียบกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมมือกันในการทำงาน จากคุณสมบัติดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ส่งผลให้การตัดสินใจเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายงานนั้นต่ำลง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานอีกด้วย ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

จากการศึกษางานวิจัยของ ดุษฎี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือน แรงงานย้ายถิ่นในชนบทอีสาน พบว่าความอยู่ดีมีสุขทั้งด้านภาวะวิสัยและอัตตวิสัยมีความเชื่อมโยงกับสภาพทรัพยากรในครัวเรือนตาม Resources Profile Approach ซึ่งมีด้วยกัน 5 ประเภท ได้แก่ 1) ทรัพยากรที่เป็นวัตถุ 2) ทรัพยากรมนุษย์ 3) ทรัพยากรทางสังคม 4) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม และงานวิจัยของ Katzenbach (1997) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการจัดบริบทที่มี ทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทั้งจำนวนพนักงานในกลุ่มที่

สอดคล้องกับภาระงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีของพนักงานในการทำงานร่วมกัน มีระบบการประเมินผลงาน และการบริหารค่าตอบแทนในการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งในการทำงาน และยอมรับในการตัดสินใจร่วมกันในการทำงานนั่นเอง

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เมื่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกมีการทำงานเป็นทีมโดยการจัดบริบทในการปฏิบัติงาน มีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานในทีมสอดคล้องกับภาระงาน มีผู้นำที่ดีและค่าตอบแทนที่ดี จะช่วยให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุขในการทำงาน และร่วมกันทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ ปราศจากข้อขัดแย้ง มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ด้วยความสามัคคีของคนในทีม ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

จากการศึกษางานวิจัยของ ยัวร์ตัน (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา วิทยาลัยเสพตติกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความแตกต่างในการทำงานเฉพาะด้านของสมาชิกทีม และประสบการณ์การทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคน ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมทั้งความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆและความร่วมมือของสมาชิกทีมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างของทีมที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความชัดเจนของการกำหนดวัตถุประสงค์ความชัดเจนของการมอบหมายงาน และ สภาพบรรยากาศในทีมงาน พบว่าสอดคล้องกันเนื่องด้วยการจัดองค์ประกอบนั้นเกิดจากการจัดทีมงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตามความรู้และทักษะที่หลากหลาย รวมถึงขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เมื่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกมีการทำงานเป็นทีมโดยการจัดองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านสังคม พนักงานมีสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งมีเพื่อนพ้องที่รักใคร่และสามารถปรึกษาหารือพูดคุยกันได้ ไม่เกิดความแตกต่างในการทำงานทั้งด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ทำงานของสมาชิกในทีม สามารถทำงานร่วมกันได้และดำเนินขั้นตอนในการทำงานด้วยความร่วมมือของสมาชิกภายในทีมงาน ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

จากการศึกษาวิจัยของ นิตยา และคณะ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ครอบครัวยุติมีสุข โดยพบว่า เป็นสภาพครอบครัวที่พึงประสงค์อันเกิดจากการรวมตัวในรูปแบบที่หลากหลายของบุคคลที่มาดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดหมาย สามารถแสดงบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวได้อย่างสร้างสรรค์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งที่เกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม และงานวิจัยของ ประพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน พบว่า สมาชิกในทีมงานควร การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่ม และสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอาชีพ กล่าวคือ พนักงานมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เมื่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกมีการทำงานเป็นทีมโดยการจัดองค์กระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กรจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเป็นระบบ ดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวตามสถานการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม สนับสนุนและไว้วางใจกัน บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของพนักงาน และเกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอาชีพมีหน้าที่การงานที่มั่นคง รวมถึงความอยู่ดีมีสุขในด้านการเงิน มีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง และมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

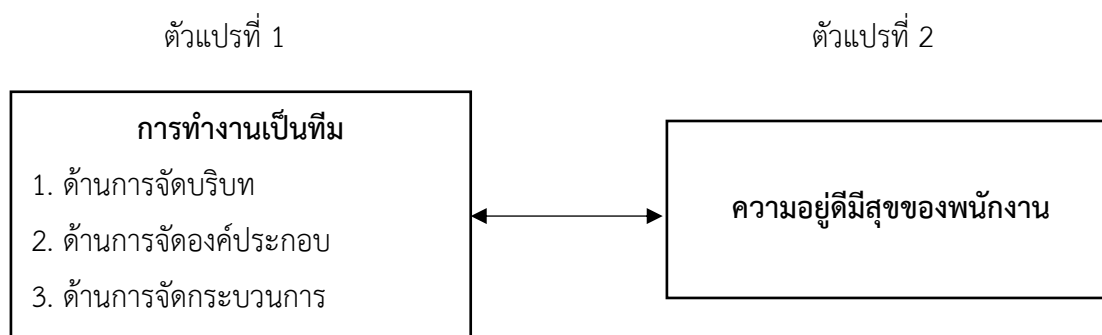
สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 2 แห่ง ในนนทบุรี บริษัท A จำนวน 1,250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) และบริษัท B จำนวน 652 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,902 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 330 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{เมื่อ } N = 1,902$$

$$e = 0.05$$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,902}{1+1,902(0.05)^2} \\ &= 330 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 330 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 363 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัท A จำนวน 239 คน และบริษัท B จำนวน 124 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริง (คน)
บริษัท A	1,250	212	239
บริษัท B	652	118	124
รวม	1,902	330	363

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยการทำงานเป็นทีม จำนวน 32 ข้อ มีข้อคำถามด้านการจัดบริษัท จำนวน 16 ข้อ ด้านการจัดองค์ประกอบ จำนวน 10 ข้อ และด้านการจัดกระบวนการ จำนวน 6 ข้อ

ความอยู่ดีมีสุข จำนวน 38 ข้อ มีข้อคำถามด้านอาชีพ จำนวน 8 ข้อ ด้านสังคม จำนวน 8 ข้อ ด้านการเงิน จำนวน 8 ข้อ ด้านร่างกาย จำนวน 6 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 8 ข้อ

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

สูตรหาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างทั้งสิ้นจำนวน 70 ข้อ หลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อคำถามที่ตัดออก จำนวน 3 ข้อ เพราะต้องการลดจำนวนข้อคำถามด้วยข้อคำถามที่เหลือครอบคลุมกับนิยามศัพท์แล้ว รวมทั้งมีการปรับคำ และข้อความที่ใช้ในข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น ดังนั้น จึงมีข้อคำถามที่นำไปทดลองใช้ทั้งสิ้นจำนวน 67 ข้อ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมจำนวน 31 ข้อ และแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุข จำนวน 36 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) (ภาคผนวก จ)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในเขตปฏิบัติการร้านสะดวกซื้อ กลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 40 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 31 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข จำนวน 36 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว (ภาคผนวก ค) พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และวัดได้ครบถ้วนตามนิยามศัพท์ ดังตารางที่ 3-2

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและแบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขทั้งฉบับและรายด้าน (ภาคผนวก ค) ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การทำงานเป็นทีม	31	.500 - .906	.978
ด้านการจัดบริหาร	15	.500 - .832	.935
ด้านการจัดองค์ประกอบ	10	.716 - .906	.968
ด้านการจัดกระบวนการ	6	.819 - .860	.965
ความอยู่ดีมีสุข	36	.410 - .849	.972
ด้านอาชีพ	8	.650 - .849	.954
ด้านสังคม	8	.590 - .793	.955
ด้านการเงิน	7	.509 - .826	.881
ด้านร่างกาย	6	.410 - .699	.890
ด้านสภาพแวดล้อม	7	.682 - .792	.952

3.2.10 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามผ่านการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ง) เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบริหาร จำนวน 15 ข้อ ด้านการจัดองค์ประกอบ จำนวน 10 ข้อ และด้านการจัดกระบวนการ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 31 ข้อ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านการจัดบริหาร	15	1-15
ด้านการจัดองค์ประกอบ	10	16-25
ด้านการจัดกระบวนการ	6	26-31

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนการทำงานเป็นทีม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณา เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

สามารถแปลระดับความหมายของคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.61	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
2.62 - 3.41	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
3.42 - 4.21	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
4.22 - 5.00	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข จำนวน 36 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอาชีพ จำนวน 8 ข้อ ด้านสังคม จำนวน 8 ข้อ ด้านการเงิน จำนวน 7 ข้อ ด้านร่างกาย จำนวน 6 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุข

ความอยู่ดีมีสุข	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านอาชีพ	8	1-8
ด้านสังคม	8	9-16
ด้านการเงิน	7	17-23
ด้านร่างกาย	6	24-29
ด้านสภาพแวดล้อม	7	30-36

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความอยู่ดีมีสุข

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณา เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

สามารถแปรระดับความหมายของคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุข	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	ความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.61	ความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับน้อย
2.62 - 3.41	ความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับปานกลาง
3.42 - 4.21	ความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับมาก
4.22 - 5.00	ความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท A และบริษัท B (ภาคผนวก จ)

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ด้วย Google Form ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปในการเก็บข้อมูล โดยไม่มีการเก็บข้อมูลด้วยกระดาษ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเปิดแบบสอบถามออนไลน์เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ก่อนทำการปิดรับคำตอบ

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 363 ชุด ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาจาก Google Form ทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรม และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์หรืออธิบายถึงการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 3-7 โดยความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา	อยู่ในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหารทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	หมายถึง จำนวนประชากร
n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	229	63.12
หญิง	111	30.66
LGBTQ+	23	6.22
รวม	363	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.12 และเป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66 และเป็นเพศ LGBTQ+ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16-30 ปี	329	90.52
31-40 ปี	18	5.14
41-50 ปี	14	3.83
51 ปีขึ้นไป	2	0.51
รวม	363	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 16-30 ปี จำนวน 329 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 90.52 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.14 อายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.83 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับผู้บริหาร	29	8.12
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา	13	3.56
พนักงานระดับปฏิบัติการ (สายร้านสาขา)	321	88.32
รวม	363	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ (สายร้านสาขา) จำนวน 321 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 88.32 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12 และ ตำแหน่งงาน พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	200	55.03
ระดับปริญญาตรี	160	44.16
ระดับปริญญาโท	3	0.81
ระดับปริญญาเอก	0	0.00
รวม	363	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 200 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 55.03 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.16 และมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	229	63.12
2-5 ปี	84	23.14
6-10 ปี	20	5.41
11 ปีขึ้นไป	30	8.33
รวม	363	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 229 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 63.12 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-9 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการจัดบริบท	4.22	0.69	มากที่สุด
ด้านการจัดองค์ประกอบ	4.32	0.64	มากที่สุด
ด้านการจัดกระบวนการ	4.27	0.77	มากที่สุด
รวม	4.26	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการจัดองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.77) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดบริบท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริบท จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดบริบท	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทีมงานของท่านมีสมาชิกเพียงพอกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.04	1.00	มาก
2. ทีมงานของท่านบริหารปริมาณงานและสมาชิกได้อย่างพอดี	4.18	0.88	มาก
3. ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน	3.93	0.98	มาก
4. สมาชิกในทีมสามารถมอบหมายงานได้ดี	4.25	0.75	มากที่สุด
5. สมาชิกในทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ	4.32	0.76	มากที่สุด
6. สมาชิกในทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.42	0.76	มากที่สุด
7. ทีมงานของท่านมีการประเมินผลงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	4.28	0.72	มากที่สุด
8. สมาชิกในทีมรับทราบว่ามีการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ	4.31	0.75	มากที่สุด
9. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม	4.25	0.99	มากที่สุด
10. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.15	1.00	มาก
11. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน	3.93	1.00	มาก
12. ท่านและสมาชิกในทีมสามารถลดความขัดแย้งกับสมาชิกในทีมได้	4.35	0.81	มากที่สุด
13. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อยู่เสมอ	4.32	0.77	มากที่สุด
14. สมาชิกในทีมของท่านยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน	4.37	0.74	มากที่สุด
15. สมาชิกในทีมยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน	4.22	0.74	มากที่สุด
รวม	4.22	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริบท จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกในทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมของท่านยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น

คือ ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.98) และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดองค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทีมงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้และความสามารถของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.73	มากที่สุด
2. สมาชิกในทีมของท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.82	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเนื่องจากงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.34	0.88	มากที่สุด
4. ทีมงานของท่านมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.72	มากที่สุด
5. ทีมงานของท่านส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงานในทีมได้เป็นอย่างดี	4.34	0.74	มากที่สุด
6. ทีมงานของท่านไม่มีปัญหาเรื่องความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมขณะทำงานร่วมกัน	4.31	0.90	มากที่สุด
7. สมาชิกในทีมได้รับบทบาทหน้าที่ความรู้และทักษะที่หลากหลาย	4.31	0.70	มากที่สุด
8. ทีมงานของท่านมีการกำหนดขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.28	0.70	มากที่สุด
9. สมาชิกในทีมของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.31	0.72	มากที่สุด
10. สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม	4.23	0.78	มากที่สุด
รวม	4.32	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D.

= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ทีมงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้และความสามารถของพนักงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ทีมงานของท่านมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดกระบวนการ
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการจัดกระบวนการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อวางแผนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.35	0.81	มากที่สุด
2. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.74	มากที่สุด
3. หัวหน้าทีมสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงาน	4.30	0.82	มากที่สุด
4. หัวหน้าทีมสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงาน	4.26	0.90	มากที่สุด
5. เป้าหมายของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากข้อขัดแย้ง	4.31	0.84	มากที่สุด
6. หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้	4.19	0.97	มาก
รวม	4.27	0.77	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดกระบวนการ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อวางแผนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ เป้าหมายของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากข้อขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.97)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 4-10 ถึงตารางที่ 4-15 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุขโดยรวมและรายด้าน

ความอยู่ดีมีสุข	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านอาชีพ	4.01	0.76	มาก
ด้านสังคม	4.37	0.69	มากที่สุด
ด้านการเงิน	3.99	0.90	มาก
ด้านร่างกาย	3.91	0.91	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	4.22	0.65	มากที่สุด
รวม	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข พบว่าความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้าน สังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.66) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านอาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีอาชีพที่มั่นคง	3.88	0.97	มาก
2. ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	3.80	1.00	มาก
3. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09	0.84	มาก
4. ท่านพร้อมเติบโตและเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน	4.27	0.88	มากที่สุด
5. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงาน	4.01	1.00	มาก
6. ท่านได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน	3.97	0.96	มาก
7. ค่าจ้างของท่านเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และ ตำแหน่งงานของท่าน	4.11	0.84	มาก
8. ท่านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามตำแหน่งงาน	4.01	0.90	มาก
รวม	4.01	0.76	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านพร้อมเติบโตและเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.88$) รองลงมา คือ ค่าจ้างของท่านเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และ ตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ	4.27	0.83	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาที่แก้ไขได้ยาก	4.40	0.65	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	4.47	0.76	มากที่สุด
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.47	0.75	มากที่สุด
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่กันดี	4.49	0.73	มากที่สุด
6. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนของท่านยินดีรับฟังปัญหาของท่านอยู่เสมอ	4.28	0.97	มากที่สุด
7. ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมได้	4.30	0.87	มากที่สุด
8. สังคมในที่ทำงานของท่านเป็นสังคมที่ท่านอยู่ด้วยแล้วสบายใจ	4.31	0.84	มากที่สุด
รวม	4.37	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่กันดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.73$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.76$) และ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านการเงิน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเงิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	4.12	0.94	มาก
2. ท่านใช้เงินตามความจำเป็น แต่จะไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย	4.17	0.95	มาก
3. สถานะการเงินของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.01	1.00	มาก
4. ท่านทำตารางรายรับ รายจ่าย ทางการเงินเพื่อจัดการสภาพทางการเงินอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.97	1.00	มาก
5. ท่านมีการเตรียมเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายในยามที่ท่านจำเป็นหรือฉุกเฉิน	4.13	0.97	มาก
6. ท่านมีอิสระในการใช้จ่ายเงินได้อย่างเต็มที่	4.04	1.00	มาก
7. ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมัธยัสถ์ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง	3.52	1.00	มาก
รวม	3.99	0.90	มาก

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านการเงิน จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านใช้เงินตามความจำเป็น แต่จะไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.95) รองลงมา คือ ท่านมีการเตรียมเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายในยามที่ท่านจำเป็นหรือฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมัธยัสถ์ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านร่างกาย จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านร่างกาย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง	3.71	1.00	มาก
2. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอันเนื่องมาจากการออกกำลังกายเป็นประจำ	3.91	1.00	มาก
3. ท่านชอบรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกาย	4.19	0.98	มาก
4. ท่านหลีกเลี่ยงอาหารที่ก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายของท่าน	4.19	1.00	มาก
5. ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง	3.71	1.00	มาก
6. ท่านมีการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน	3.75	1.00	มาก
รวม	3.91	0.91	มาก

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านร่างกาย จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91, S.D. = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านชอบรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.98$) และ ท่านหลีกเลี่ยงอาหารที่ ก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19, S.D. = 1.00$) รองลงมา คือ ท่านมี สุขภาพร่างกายแข็งแรงอันเนื่องมาจากการออกกำลังกายเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91, S.D. = 1.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ ำร่างกายแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 1.00$) และ ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมีสุข ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกเป็น รายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ชุมชนของท่านมีความกว้างขวาง ไม่แออัดจนไม่สามารถอาศัยอยู่ได้	4.17	0.82	มาก
2. ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ	4.07	0.95	มาก
3. ท่านมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถตอบสนองการ ดำรงชีวิตของท่าน	4.27	0.77	มากที่สุด
4. ท่านมีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย	4.31	0.71	มากที่สุด
5. สถานที่อยู่อาศัยของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	4.25	0.81	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน	4.18	0.76	มาก
7. ท่านภูมิใจที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดี ต่อการดำรงชีวิต	4.30	0.78	มากที่สุด
รวม	4.22	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความอยู่ดีมี สุข ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31, S.D. = 0.71$) รองลงมา คือ ท่านภูมิใจที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และ มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.78$) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังตารางที่ 4-16 ถึงตารางที่ 4-19 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ตัวแปร	ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
การทำงานเป็นทีม	.860**	73.96	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการทำงานในทีมเพิ่มขึ้น ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=.860$) คิดเป็นร้อยละ 73.96

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริหารกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริหาร กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

การทำงานเป็นทีม	ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการจัดบริหาร	.833**	69.38	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริษัทกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการจัดบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการทำงานในทีม ด้านการจัดบริษัท เพิ่มขึ้น ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก ($r=.833$) คิดเป็นร้อยละ 69.38

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

การทำงานเป็นทีม	ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการจัดองค์ประกอบ	.821**	67.40	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการทำงานในทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ เพิ่มขึ้น ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก ($r=.821$) คิดเป็นร้อยละ 67.40

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดกระบวนการ กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดองค์ประกอบ กับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

การทำงานเป็นทีม	ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการจัดกระบวนการ	.813**	66.09	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการทำงานในทีม ด้านการจัดกระบวนการ เพิ่มขึ้น ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก ($r=.813$) คิดเป็นร้อยละ 66.09

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ทำให้พนักงานในองค์กรได้ประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในกลุ่มและสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มได้ ปรับเปลี่ยนมุมมองให้ไปในทิศทางบวก เห็นคุณค่าของงาน มีเป้าหมายในชีวิตโดยไม่เบียดเบียนและลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น

ในการวิจัยมีวิธีในการดำเนินการวิจัย คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 2 บริษัท โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) จำนวน 330 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 363 ฉบับ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นบริษัท A จำนวน 239 คน และบริษัท B จำนวน 124 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังแผนกต่าง ๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 35 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข จำนวน 36 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 ด้านการจัดบริบทมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935 ด้านการจัดองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 ด้านการจัดกระบวนการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965 และแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุขมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 ด้านอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 ด้านสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955 ด้านการเงินมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881 ด้านร่างกายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .890 และด้านสภาพแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบ Google Form ทั้ง 2 บริษัท โดยเก็บบริษัท A จำนวน 239 คน พนักงานในบริษัท B จำนวน 124 คน โดยไม่มีการเก็บข้อมูลด้วยกระดาษ จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 363 ชุด ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์

ของแบบสอบถาม พบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการจัดองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.77) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข พบว่า ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) ด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76) ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.90) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($r=.860$) คิดเป็นร้อยละ 73.96 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($r=.833$) คิดเป็นร้อยละ 69.38 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($r=.821$) คิดเป็นร้อยละ 67.40 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($r=.813$) คิดเป็นร้อยละ 66.09 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้นทั้งหมด ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เพราะว่าในธุรกิจค้าปลีกที่มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่เสมอทำให้พนักงานต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามธุรกิจและเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยการทำงานเป็นทีมมีบทบาทต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน เมื่อพนักงานต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกันจนสำเร็จลุล่วงก็ทำให้ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Katzenbach (1997) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกันภายในทีม และงานวิจัยของ สุนทร (2551) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้ง ความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมา ซึ่งความสำเร็จของงาน

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เพราะว่าการจัดบริบทในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการทำงาน การวิเคราะห์จำนวนภาระงานและเลือกคนทำงานให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน รวมถึงการที่มีผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีในการทำงานจะให้พนักงานภายในทีมเกิดการทำงานแบบมีความสุข และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งก็ทำให้การอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทองทิพา (2551) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และ

นำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และงานวิจัยของ ทวีชัย และปิยธิดา (2554) ที่กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการความอยู่ดีมีสุขใน ด้านรายได้ และการกระจายรายได้ คือการเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐานและหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เพราะว่าการจัดองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยจัดสรรทีมงานให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้ความรู้สึกที่พนักงานไม่ได้มีความแตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งก็ทำให้ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวรัตน์ (2528) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความแตกต่างในการทำงานเฉพาะด้านของสมาชิกทีม และประสบการณ์การทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมทั้งความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ และความร่วมมือของสมาชิกทีมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างของทีมที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความชัดเจนของการกำหนดวัตถุประสงค์ความชัดเจนของการมอบหมายงาน และ สภาพบรรยากาศในทีมงาน และงานวิจัยของสมพันธ์ และวินัย (2555) ที่ศึกษาเรื่องสุขภาวะชุมชนเพื่อความอยู่ดีมีสุข พบว่า ผลลัพธ์จากการสร้างเสริมสุขภาวะสามารถบรรเทาความทุกข์ทางร่างกายและจิตใจ ได้บ้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุรู้สึกตนเองมีคุณค่า เกิดความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เพราะว่าการจัดกระบวนการการทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยให้้องค์กรกำหนดเป้าหมาย หรือวางกลยุทธ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดในทีมงาน บริหารความขัดแย้งที่

เกิดขึ้นได้ภายในทีม มีการวางแผนงานร่วมกันอย่างเหมาะสมและมีขั้นมีตอน รวมถึงหัวหน้าได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมและเชื่อในศักยภาพของหัวหน้างานที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งก็ทำให้ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และงานวิจัยของสาสินี (2550) ที่ศึกษาเรื่องดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทยเพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการหาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมในเชิงภาวะวิสัย และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศอายุและกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการนึกคิดของบุคคลและมีลักษณะเป็นนามธรรมและเชิงภาวะวิสัยหรือความสุขจากปัจจัย ภายนอกเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่สามารถจับต้องได้หรือเห็นได้ มีทั้งหมด 6 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้การกักขังและการเป็นภาระ การมีเงินออม วัสดุที่ใช้ทำตัวบ้านและสถานภาพการครองครองที่อยู่อาศัย 2) ด้านสภาพแวดล้อมในสังคม ประกอบด้วย ทุนทางสังคมในชุมชน 3) ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ครอบครัวอบอุ่น และสถานภาพสมรส 4) ด้านสุขภาพอนามัยประกอบด้วย การเจ็บป่วย และการมีหลักประกันสุขภาพ 5) ด้านวัฒนธรรม/ความเชื่อ ประกอบด้วยความพอใจในฐานะของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้าน และการทำบุญ 6) ด้านการศึกษา ได้แก่ระดับการศึกษาสูงสุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะขอให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการจัดบริหาร ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.98) และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 1.00) ดังนั้น องค์กรควรใส่ใจเกี่ยวกับเรื่องของทีมงานมีสมาชิกไม่เพียงพอกับภาระงาน หรือจัดสรรภาระงานไม่สอดคล้องกับสมาชิก และเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงานและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต องค์กรสามารถนำไปใช้ใน

การทำงานเป็นทีมในระดับองค์การเกี่ยวกับเรื่องของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การวางแผนการทำงานให้เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านการจัดองค์ประกอบ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.78) ดังนั้นองค์การควรใส่ใจและดูแลสมาชิกในทีมให้สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสมของงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าสอดคล้องกับบุคลิกของพนักงานมากน้อยแค่ไหนในการทำงานจริง ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่น และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นในอนาคต

3. ด้านการจัดกระบวนการ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.97) แสดงให้เห็นเกี่ยวกับเรื่องของหัวหน้าทีมยังไม่สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มได้ องค์การสามารถกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการทำงานได้ โดยมีหัวหน้างานที่สามารถวางเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีมตลอดทั้งปี ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานพร้อมกันทุกคนโดยที่มีหัวหน้างานคอยสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะเมื่อพนักงานมีคำถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานจริง ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก มีความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านอาชีพ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.00) ดังนั้น องค์การควรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีงานประจำที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ และจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพร้อมที่จะเติบโตและเลื่อนขั้นในอนาคต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับความรู้ ประสบการณ์ และ ทักษะในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสังคม ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.83) แสดงให้เห็นว่าองค์การควรทำให้พนักงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงาน จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้น และพร้อมช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน สามารถรับฟังถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้โดยที่ไม่รู้สึกอึดอัด และเป็นสังคมที่อยู่ด้วยแล้วสบายใจ

3. ด้านการเงิน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมัธยัสถ์ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 1.00) แสดงให้เห็นเกี่ยวกับเรื่องของสถานะทางการเงินของพนักงานที่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดในแต่ละครั้ง ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรควรแนะนำให้พนักงานทำตาราง รายรับ-รายจ่ายแต่ละเดือน เพื่อช่วยพนักงานในการวางแผนการเงินในการดำรงชีวิต

4. ด้านร่างกาย ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 1.00) และ ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 1.00) ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจเกี่ยวกับเรื่องของอาการออกกำลังกายของพนักงานโดยการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานดูแลสุขภาพและสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้ยาวนาน และได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอต่อร่างกาย

5. ด้านสภาพแวดล้อม ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.95) ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจเกี่ยวกับเรื่องขอสภาพแวดล้อมที่ดีของพนักงาน รวมถึงสอบถามเกี่ยวกับเพื่อนบ้านของพนักงานว่ามีเพื่อนบ้านที่ดีคอยช่วยเหลือหรือไม่ เนื่องจากชุมชนของพนักงานหรือสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลกระทบต่อจิตใจของพนักงานให้มีความรู้สึกปลอดภัยเมื่อกลับถึงบ้าน

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จึงขอเสนอว่าองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมในด้านการจัดบริหาร เนื่องจากในด้านการจัดบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า ถ้าการทำงานเป็นทีมด้านการจัดบริหารมากขึ้น พนักงานก็จะมีอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับผิดชอบ มีการจัดสรรทีมงานให้เพียงพอต่องาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของพนักงานภายในทีมซึ่งกันและกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในระดับอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ได้แก่ ในสายงานบังคับบัญชาและสายงานบริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลของพนักงานแต่ละระดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและอยู่ดีมีสุข ทำให้ได้รวบรวมความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับขององค์กรจะได้มีข้อมูลที่จะช่วยในการกำหนดแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรเพิ่มขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลกับความอยู่ดีมีสุข เช่น ตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่ม ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุข

เพิ่มเติม และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางเพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ได้มากยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรศึกษากลุ่มประชากรหลากหลายช่วงอายุมากขึ้น หรือเจาะจงกลุ่มประชากรในบริษัท ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีมซึ่งจะทำให้ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น และอาจจะช่วยในเรื่องของการคงอยู่ในงานรวมทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ลดลงได้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2560, มกราคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 11(1), 355-369.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริงจำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- คณิง นันทนะ. (2558). *ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2566 จาก*
<https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-122007&group=29&gblog=3>
- จรรยา พงษ์ผ่องพล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.*
- ดารุณี จงอุดมการณ์. (2549, มกราคม - มีนาคม). สุขภาพองค์รวมและวิธีสู่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 23(1), 62.
- ดิเรก วรณเศียร. (2552, มกราคม - มีนาคม). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. 2(2), 1-4.
- ดุษฎี आयวัฒน์ (2556, พฤษภาคม - สิงหาคม). องค์ประกอบความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในชนบทอีสาน *วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* 30(2), 10-20.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีชัย เซสูงเนิน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554, มกราคม - มีนาคม). ความอยู่ดีมีสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกสมาคมข้าราชการบำนาญและผู้นักขอนแก่น. *วารสารศรีนครินทร์เวชสาร*. 2011(26), 190-194.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นทนิศร์ คชาชีวะ. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ คนวัยทำงานผ่านเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษากลุ่มโรงพยาบาล จุฬารัตน์*. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันต์ คำวานี. (2549). *กรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุข*. สืบค้นจาก https://www.nesdb.go.th/article_attach/05dataEdit01.pdf
- นิตยา คชภักดี และคณะ. (2545, กรกฎาคม - ธันวาคม). รายงานโครงการพัฒนาตัวชี้วัดครอบครัวอยู่ดีมีสุข. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*. 28(2), 58.
- บัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2555). *แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาจากความมั่งคั่งทางวัตถุสู่ความอยู่ดีมีสุขประชาชาติ*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษาพิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประเวศ วะสี. (2541). *บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพพอพิพัฒน์ชีวิตและสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัฒนาพร ไทยพิบูลย์. (2554). *แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของครอบครัวแห่งกลางเพื่อส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขของเด็กภายใต้ความคิดครอบครัวนิเวศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาวี บุญพิทักษ์. (2560). *ความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุกับการพัฒนาอุตสาหกรรมในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิ่นนคร.
- ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์. (2528). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รัตนภรณ์ ผิวมวล. (2562). *สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราภรณ์ ตระกูลสุภชาติ. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาสนา เกอแอสละ. (2561). *การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรีประภา เหล่าโชคชัยกุล. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และวินัย วงศ์อาสา (2555, พฤษภาคม - สิงหาคม). *สุขภาวะชุมชนเพื่อความอยู่ดีมีสุข*. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* 29(2), 11-18.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาสินี เทพสุวรรณ. (2550). *ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย: ความสำคัญของภาคประชาชน*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2550 กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักประชากรไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *กรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุข*. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/article_attach/05dataEdit01.pdf.
- สุนทร พลวงค์. (2551). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาดอำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย*. สารนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2549). *การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์-แอนด์ดีไซน์.
- สุเมธ งามกนก. (2551, ตุลาคม - มกราคม). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 19(1), 95-106.
- อมาตยา เชน. (2538). *ความหมายของความอยู่ดีมีสุข* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.

ภาษาอังกฤษ

- Francis, D., & Yong, D. (1979). *Improving work group: A practical manual for team building*. University Associates.
- Friedrich, L. A. (2016). Leaned teamwork fattens workplace innovation: The relationship between task complexity, team learning and team proactivity. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11(4), 1-7.
- Gough, I., & Mcgregor, A. J. (2007). *Wellbeing in developing countries from theory to research*. University of Bath.
- Hascher, T. (2007). Exploring students' well-being by taking a variety of looks into the classroom. *Hellenic Journal of Psychology*, 4(3), 331-349.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2003). *Student motivation in co-operative groups: Social interdependence theory*. Routledge.
- Katzenbach, R. J. (1997). *The myth of the top management team*. Harvard Business Review.
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. A. (2017). Impact of teamwork on employees performance. *International Journal of Education and social science*, 11(4), 15-18.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.

Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2013). Organizational behavior. *Journal of Understanding Work Teams*, 3(15), 308-334.

Stiglitz, J., & Fitoussi, P. J. (2011). *On the measurement of social progress and wellbeing: Some further thoughts*. University of Columbia.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Billing and Son.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Gower Publishing.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล
คณะบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.642 /2565 วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายยุรนันท์ นนทวรรณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชร โพสathy)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โพร. 3537
 ที่... ศป. 648 /2565... วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นายยุรนันท์ นนทวรรณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ปพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537
 ที่ ศป. 549 /2565 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นายยุรฉัตร นนทวรรณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Jw

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการจัดบริหาร		1
1	ทีมงานของท่านมีสมาชิกเพียงพอกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1
2	ทีมงานของท่านบริหารปริมาณงานและสมาชิกได้อย่างพอดี	1
3	ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน	1
4	สมาชิกในทีมสามารถมอบหมายงานได้ดี	1
5	สมาชิกในทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ	1
6	สมาชิกในทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1
7	ทีมงานของท่านมีการประเมินผลงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	1
8	สมาชิกในทีมรับทราบว่าการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ	1
9	องค์การของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม	1
10	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน	1
12	ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	1
13	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถลดความขัดแย้งกับสมาชิกในทีมได้	0.67*
14	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อยู่เสมอ	1
15	สมาชิกในทีมของท่านยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน	1
16	สมาชิกในทีมยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการจัดองค์ประกอบ		
17	ทีมงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้และความสามารถของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	1
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	1
19	ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเนื่องจากงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1
20	ทีมงานของท่านมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1
21	ทีมงานของท่านส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงานในทีมได้เป็นอย่างดี	1
22	ทีมงานของท่านไม่มีปัญหาเรื่องความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมขณะทำงานร่วมกัน	1
23	สมาชิกในทีมได้รับบทบาทหน้าที่ความรู้และทักษะที่หลากหลาย	1
24	ทีมงานของท่านมีการกำหนดขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1
25	สมาชิกในทีมของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	1
26	สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม	1
ด้านการจัดกระบวนการ		
27	สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อวางแผนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1
28	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม	1
29	หัวหน้าทีมสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงาน	1
30	หัวหน้าทีมได้รับความไว้วางใจจากทีมของท่านทำให้ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	1
31	เป้าหมายของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากข้อขัดแย้ง	1
32	หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้	1

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกเพราะต้องการลดจำนวนข้อคำถามด้วยข้อคำถามที่เหลือครอบคลุมกับนิยามศัพท์แล้ว

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความอยู่ดีมีสุข

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
ด้านอาชีพ		
1	ท่านมีอาชีพที่มั่นคง	1
2	ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	1
3	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1
4	ท่านพร้อมเติบโตและเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน	1
5	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงาน	1
6	ท่านได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน	1
7	ค่าจ้างของท่านเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และ ตำแหน่งงานของท่าน	1
8	ท่านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามตำแหน่งงาน	1
ด้านสังคม		
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ	1
10	ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาที่แก้ไขได้ยาก	1
11	เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	1
12	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1
13	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่กันดี	1
14	เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนของท่านยินดีรับฟังปัญหาของท่านอยู่เสมอ	1
15	ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมได้	1
16	สังคมในที่ทำงานของท่านเป็นสังคมที่ท่านอยู่ด้วยแล้วสบายใจ	1
ด้านการเงิน		
17	ท่านมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	1
18	ท่านต้องวางแผนการเงินของท่านอยู่บ่อยครั้ง	0.67*
19	ท่านใช้เงินตามความจำเป็น แต่จะไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย	1
20	สถานะการเงินของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน	1
21	ท่านทำตารางรายรับ รายจ่าย ทางการเงินเพื่อจัดการสภาพทางการเงินอย่างมีระเบียบ แบบแผน	1
22	ท่านมีการเตรียมเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายในยามที่ท่านจำเป็นหรือฉุกเฉิน	1

23	ท่านมีอิสระในการใช้จ่ายเงินได้อย่างเต็มที่	1
----	--	---

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
24	ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมัธยัสถ์ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง	1
ด้านร่างกาย		
25	เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง	1
26	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอันเนื่องมาจากการออกกำลังกายเป็นประจำ	1
27	ท่านชอบรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกาย	1
28	ท่านหลีกเลี่ยงอาหารที่ก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายของท่าน	1
29	ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง	1
30	ท่านมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	1
ด้านสภาพแวดล้อม		
31	ท่านพึงพอใจในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบัน	0.67*
32	ชุมชนของท่านมีความกว้างขวาง ไม่แออัดจนไม่สามารถอาศัยอยู่ได้	1
33	ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ	1
34	ท่านมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถตอบสนองการดำรงชีวิตของท่าน	1
35	ท่านมีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย	1
36	สถานที่อยู่อาศัยของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	1
37	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน	1
38	ท่านภูมิใจที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีต่อการดำรงชีวิต	1

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกเพราะต้องการลดจำนวนข้อคำถามด้วยข้อคำถามที่เหลือครอบคลุมกับนิยามศัพท์แล้ว

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
ด้านการจัดบริหาร			
1	ทีมงานของท่านมีสมาชิกเพียงพอกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	.536	.978
2	ทีมงานของท่านบริหารปริมาณงานและสมาชิกได้อย่างพอดี	.715	.977
3	ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน	.681	.977
4	สมาชิกในทีมสามารถมอบหมายงานได้ดี	.711	.977
5	สมาชิกในทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ	.722	.977
6	สมาชิกในทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.757	.977
7	ทีมงานของท่านมีการประเมินผลงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	.747	.977
8	สมาชิกในทีมรับทราบว่าการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ	.832	.977
9	องค์การของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม	.707	.977
10	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	.630	.978
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน	.500	.978
12	ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	.801	.977
13	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อยู่เสมอ	.635	.977
14	สมาชิกในทีมของท่านยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน	.686	.977
15	สมาชิกในทีมยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน	.553	.978
ด้านการจัดองค์ประกอบ			
16	ทีมงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้และความสามารถของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	.716	.977
17	สมาชิกในทีมของท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	.763	.977
18	ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเนื่องจากงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.861	.976

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
19	ทีมงานของท่านมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	.906	.976
20	ทีมงานของท่านส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงานในทีมได้เป็นอย่างดี	.835	.976
21	ทีมงานของท่านไม่มีปัญหาเรื่องความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมขณะทำงานร่วมกัน	.816	.977
22	สมาชิกในทีมได้รับบทบาทหน้าที่ความรู้และทักษะที่หลากหลาย	.880	.976
23	ทีมงานของท่านมีการกำหนดขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	.875	.976
24	สมาชิกในทีมของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	.879	.976
25	สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม	.876	.976
ด้านการจัดกระบวนการ			
26	สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อวางแผนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	.882	.976
27	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม	.819	.977
28	หัวหน้าทีมสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงาน	.819	.977
29	หัวหน้าทีมได้รับความไว้วางใจจากทีมของท่านทำให้ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	.881	.976
30	เป้าหมายของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากข้อขัดแย้ง	.860	.976
31	หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้	.833	.976
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมโดยรวม เท่ากับ .978			

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุข

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
ด้านอาชีพ			
1	ท่านมีอาชีพที่มั่นคง	.843	.970
2	ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้	.832	.970
3	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.828	.970
4	ท่านพร้อมเติบโตและเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน	.650	.971
5	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงาน	.838	.970
6	ท่านได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน	.824	.971
7	ค่าจ้างของท่านเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และ ตำแหน่งงานของท่าน	.849	.970
8	ท่านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามตำแหน่งงาน	.785	.971
ด้านสังคม			
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ	.734	.971
10	ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาที่แก้ไขได้ยาก	.590	.972
11	เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	.681	.971
12	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.663	.971
13	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่กันดี	.793	.971
14	เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนของท่านยินดีรับฟังปัญหาของท่านอยู่เสมอ	.665	.971
15	ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมได้	.659	.971
16	สังคมในที่ทำงานของท่านเป็นสังคมที่ท่านอยู่ด้วยแล้วสบายใจ	.770	.971
ด้านการเงิน			
17	ท่านมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	.826	.971
18	ท่านใช้เงินตามความจำเป็น แต่จะไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย	.771	.971
19	สถานะการเงินของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน	.799	.971

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
20	ท่านทำตารางรายรับ รายจ่าย ทางการเงินเพื่อจัดการสภาพทางการเงิน เงินอย่างมีระเบียบ แบบแผน	.509	.972
21	ท่านมีการเตรียมเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายในยามที่ท่านจำเป็นหรือ ฉุกเฉิน	.600	.972
22	ท่านมีอิสระในการใช้จ่ายเงินได้อย่างเต็มที่	.614	.971
23	ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมัธยัสถ์ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง	.529	.972
ด้านร่างกาย			
24	เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ ร่างกายแข็งแรง	.674	.971
25	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอันเนื่องมาจากการออกกำลังกายเป็นประจำ	.699	.971
26	ท่านชอบรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกาย	.520	.972
27	ท่านหลีกเลี่ยงอาหารที่ก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายของท่าน	.461	.972
28	ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง	.427	.972
29	ท่านมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	.410	.973
ด้านสภาพแวดล้อม			
30	ชุมชนของท่านมีความกว้างขวาง ไม่แออัดจนไม่สามารถอาศัยอยู่ได้	.682	.971
31	ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ	.735	.971
32	ท่านมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถตอบสนองการ ดำรงชีวิตของท่าน	.733	.971
33	ท่านมีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย	.792	.971
34	สถานที่อยู่อาศัยของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	.769	.971
35	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน	.711	.971
36	ท่านภูมิใจที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ที่ดีต่อการดำรงชีวิต	.735	.971
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความอยู่ดีมีสุขโดยรวม เท่ากับ .972			

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัยการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข
 ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุข

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
การทำงานเป็นทีม	.978
ด้านการจัดบริหาร	.935
ด้านการจัดองค์ประกอบ	.968
ด้านการจัดกระบวนการ	.965
ความอยู่ดีมีสุข	.972
ด้านอาชีพ	.954
ด้านสังคม	.955
ด้านการเงิน	.881
ด้านร่างกาย	.890
ด้านสภาพแวดล้อม	.952

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งในการศึกษารายวิชา 080315109 สารนิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ จากพนักงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวนรวมทั้งสิ้น 363 คน จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามนี้ใช้เวลาทำประมาณ 5-10 นาที โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในการรายงานผลโดยภาพรวมเท่านั้น ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและตรงตามความรู้สึกของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษา กรุณาตอบคำถามทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน กรุณาทำแบบสอบถามโดยเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข

ยุรนนท์ นนทวรรณนะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง LGBTQ+

2. อายุ

 16-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

 พนักงานระดับผู้บริหาร พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา พนักงานระดับปฏิบัติการ (สายร้านสาขา)

4. ระดับการศึกษา

 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ต่ำกว่า 2 ปี 2 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกชั่ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ถ้า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน” ให้พิจารณาว่า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านในระดับใด” โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หมายถึงท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความคำถาม - การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ทีมงานของท่านมีสมาชิกเพียงพอกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ทีมงานของท่านบริหารปริมาณงานและสมาชิกได้อย่างพอดี					
3	ทีมงานของท่านมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการจัดสรรภาระงาน					
4	สมาชิกในทีมสามารถมอบหมายงานได้ดี					
5	สมาชิกในทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ					
6	สมาชิกในทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
7	ทีมงานของท่านมีการประเมินผลงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น					
8	สมาชิกในทีมรับทราบว่าการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ					
9	องค์การของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม					
10	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านในปัจจุบัน					
12	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถลดความขัดแย้งกับสมาชิกในทีมได้					
13	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อยู่เสมอ					
14	สมาชิกในทีมของท่านยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน					
15	สมาชิกในทีมยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน					
16	ทีมงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้และความสามารถของพนักงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อคำถาม - การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	สมาชิกในทีมของท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเนื่องจากงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
19	ทีมงานของท่านมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
20	ทีมงานของท่านส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงานในทีมได้เป็นอย่างดี					
21	ทีมงานของท่านไม่มีปัญหาเรื่องความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมขณะทำงานร่วมกัน					
22	สมาชิกในทีมได้รับบทบาทหน้าที่ความรู้และทักษะที่หลากหลาย					
23	ทีมงานของท่านมีการกำหนดขนาดของกลุ่มในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
24	สมาชิกในทีมของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
25	สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ตามความเหมาะสม					
26	สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อวางแผนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
27	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม					
28	ทีมงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่เจาะจงเพื่อให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน					
29	หัวหน้าทีมสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงาน					
30	หัวหน้าทีมได้รับความไว้วางใจจากทีมของท่านทำให้ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง					
31	การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม - การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	เป้าหมายของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากข้อขัดแย้ง					
33	หัวหน้าทีมสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของท่านได้					
34	ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกันภายในทีมแต่ทุกคนก็สามารถทำงานร่วมกันได้					
35	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมหัวหน้าทีมยังสามารถบริหารงานได้ตามปกติ					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกข้อมติระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ถ้า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน” ให้พิจารณาว่า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านในระดับใด” โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หมายถึงท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อคำถาม - ความอยู่ดีมีสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีอาชีพที่มั่นคง					
2	ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้					
3	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4	ท่านพร้อมเติบโตและเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน					
5	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงาน					
6	ท่านได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน					
7	ค่าจ้างของท่านเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และ ตำแหน่งงานของท่าน					
8	ท่านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามตำแหน่งงาน					

ข้อ	ข้อความ - ความอยู่ดีมีสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานเสมอ					
10	ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาที่แก้ไขได้ยาก					
11	เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน					
12	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
13	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่กันดี					
14	เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนของท่านยินดีรับฟังปัญหาของท่านอยู่เสมอ					
15	ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมได้					
16	สังคมในที่ทำงานของท่านเป็นสังคมที่ท่านอยู่ด้วยแล้วสบายใจ					
17	ท่านมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของท่าน					
18	ท่านใช้เงินตามความจำเป็น แต่จะไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย					
19	สถานะการเงินของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน					
20	ท่านทำตารางรายรับ รายจ่าย ทางการเงินเพื่อจัดการสภาพทางการเงินอย่างมีระเบียบ แบบแผน					
21	ท่านมีการเตรียมเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายในยามที่ท่านจำเป็นหรือฉุกเฉิน					
22	ท่านมีอิสระในการใช้จ่ายเงินได้อย่างเต็มที่					
23	ท่านไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมีธัญสัท สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง					
24	เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านมักออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง					
25	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอันเนื่องมาจากการออกกำลังกายเป็นประจำ					
26	ท่านชอบรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกาย					
27	ท่านหลีกเลี่ยงอาหารที่ก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายของท่าน					
28	ท่านพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง					
29	ท่านมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน					
30	ชุมชนของท่านมีความกว้างขวาง ไม่แออัดจนไม่สามารถอาศัยอยู่ได้					
31	ท่านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือ					
32	ท่านมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถตอบสนองการดำรงชีวิตของท่าน					

ข้อ	ข้อความ - ความอยู่ดีมีสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ท่านมีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย					
34	สถานที่อยู่อาศัยของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
35	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน					
36	ท่านภูมิใจที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีต่อการดำรงชีวิต					

*** ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อ นาย ยุรนนท์ นนทวรรณะ เบอร์โทร 087-665-7587
e-mail: yuranan.yn@gmail.com

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๒๑



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน คุณรติชา วิริวดีกร
ผู้จัดการทั่วไป สำนักปฏิบัติการภาค BG

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นายยุรนันท์ นนทวรรณนะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๔๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๗-๖๖๕-๗๕๘๗

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๖ ๓ ๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางเขน กทม. ๑๐๘๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน คุณรติชา วิรุฒิกกร
ผู้จัดการทั่วไป สำนักปฏิบัติการภาค BG

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นายยุรนันท์ นนทวรรณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในบริษัท ซีที ออลส์ จำกัด มหาชน จำนวน ๒๓๙ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๗-๖๖๕-๗๕๘๗

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๓๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๓๕๓๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้จัดการทั่วไป สำนักปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลแฟมิลีมาร์ท จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นายยุรนันท์ นนทวรรณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรใน บริษัท เซ็นทรัลแฟมิลีมาร์ท จำกัด จำนวน ๑๒๔ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๘๗-๖๖๕-๗๕๘๗

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ นามสกุล : ยุรนนท์ นนทวรรณนะ
- ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
- สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนสารสาสน์สุขสวัสดิ์ จ.กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสารสาสน์สุขสวัสดิ์ จ.กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร จ.กรุงเทพฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คณะศิลปศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล ปีการศึกษา 2562

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน พนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สรรหาและสวัสดิการปฏิบัติการ