

ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก

Happiness at work of employees at Provincial Electricity Authority, Phitsanulok Province.

ชนนิกานต์ บุญคล้าย* และอรพิน สันติธีรากลั*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ระดับของศักยภาพและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น

จากการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับ 4 – 6 สังกัดแผนกก่อสร้าง ปฏิบัติการและบำรุงรักษามากที่สุด มีรายได้รวมสุทธิต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน 21 – 30 ปี และมีอายุการปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 5 ปี ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วย ดังนี้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ปัจจัยด้านผลงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านความมั่นใจ จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านผลงานมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และด้านความมั่นใจ ตามลำดับ และพบว่า ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to identify the level of happiness at work and to study the factors that affected happiness at work of employees at Provincial Electricity Authority, Phitsanulok Province. The

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

data was collected from 253 employees of Provincial Electricity Authority, Phitsanulok Province. The tool for data collection was self-administered questionnaire which included personal data, factors affecting happiness at work, the level of employees' potential and capacity to reach their highest level, and employees' opinions on happiness at work and productivity. The data was then analysed using frequency, percentage, mean and Linear Regression.

It was found from the study that most of the employees at Provincial Electricity Authority were male, 50 years and older, single, with Bachelor's degree. They held level 4-6 work positions at Construction Department, and they worked in operation and maintenance the most. Their monthly income was 15,001-30,000 Baht. They had been working for 21-30 years and the work period for their current position was 1-5 years. Their overall happiness at work and their potential and capacity to reach their highest level was at the high level. Their opinions on happiness at work and productivity was at the "agree" and "agree somewhat" levels for the following factors: reliability, work commitment, productivity, organizational culture, and confidence. From Linear Regression analysis, it was found that factors affecting happiness at work related positively to the overall characteristics that influenced happiness at work, with productivity having the highest predictive power, next in line were work commitment, organisational culture, reliability and confidence, respectively. It was also found that pride, trust, recognition, and confidence related positively to potential and capacity to reach their highest level.

บทนำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา จำนวนประชากรในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จากข้อมูลของสำนักทะเบียนกลาง สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง, 2558: ออนไลน์) พบว่า ในปี พ.ศ.2557 จำนวนประชากรในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2547 จากเดิม 61,973,621 คน เป็น 65,124,716 คน ซึ่งพลังงานต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชากรจะต้องเพิ่มขึ้นตามไปด้วย หนึ่งในพลังงานที่สำคัญที่ช่วยตอบสนองความต้องการของประชากรคือ แสงสว่างหรือไฟฟ้า องค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการบริการพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชนก็คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องนี้ ส่งผลให้ความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องปฏิบัติงานด้วยความอดทน เพื่อบริการพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง พนักงานจำเป็นต้องจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัว อีกทั้งในปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะหากพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะมีส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และจะมีส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นขององค์กรต่อไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้นหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะมีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กรอีกด้วย (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2558: ออนไลน์)

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 74 จังหวัดทั่วประเทศ

ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ (รายงานประจำปีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2556: 10) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก เป็นการไฟฟ้าที่มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบถึง 10,815.80 ตารางกิโลเมตรหรือ 6,759,909 ไร่ (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2558: ออนไลน์) ในขณะที่มีพนักงานให้บริการแก่ประชาชนเพียง 254 คน (แผนกบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก, 2558) ทำให้บางครั้งไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงที่ นำมาซึ่งข้อร้องเรียนจากประชาชนเนื่องจากความเดือนร้อน โดยในปี พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมา พบจำนวนข้อร้องเรียนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกผ่านทาง PEA Call Center (1129) ถึง 47 ข้อร้องเรียน (แผนกบริการลูกค้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก, 2558) ซึ่งยังไม่นับรวมถึงจำนวนข้อร้องเรียนผ่านช่องทางอื่น ๆ อีก พนักงานจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก เพื่อบริการประชาชนทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต อีกทั้งผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคนปัจจุบัน นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว ได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน 4 ยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ (เสริมสกุล คล้ายแก้ว, 2558: 4) ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญก็คือ การให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป เพื่อให้เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

iOpener เชื่อว่าความสุขในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก หรือ 5Cs ดังนี้ (สุรตีพิมพ์ ถ้ำทอง, 2554)

1. **ผลงาน (Contribution)** หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถยกประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่มั่นคง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตนเอง ได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ปฏิบัติงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ปฏิบัติงาน

2. **ความเชื่อมั่น (Conviction)** หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วย การมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. **วัฒนธรรมองค์กร (Culture)** หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ประกอบด้วย ความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ชื่นชอบเพื่อน

ร่วมงานชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำการได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ปฏิบัติงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน

iOpener ยังกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความหมาย มีความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ

2. ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง เมื่อบุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน

3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ประยุกต์แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) ประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่ ผลงาน ความเชื่อมั่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่องาน และความมั่นใจ ส่วนความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม นอกจากนี้ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดนั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

2. ขั้นตอนการศึกษา

ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ รวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และจัดทำและนำเสนอรายงาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวนทั้งสิ้น 254 ราย (แผนกบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก, 2558) แต่เนื่องจากการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก จึงทำให้ในการศึกษาคั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด 253 ราย

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แผนก รายได้รวมสุทธิต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวม ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความไว้วางใจ และด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและผลผลิตภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 253 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งปัจจุบันในระดับ 4 – 6 แผนกปัจจุบันสังกัดแผนกก่อสร้าง ปฏิบัติการและบำรุงรักษา มีรายได้รวมสุทธิต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันนี้ระหว่าง 21 – 30 ปี และมีอายุการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 – 5 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในด้านต่างๆ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อบัณฑิตจบใหม่ในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเห็น
ด้านความเชื่อมั่น	5.73	เห็นด้วย
ด้านความผูกพันต่องาน	5.70	เห็นด้วย
ด้านผลงาน	5.58	เห็นด้วย
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.48	ค่อนข้างเห็นด้วย
ด้านความมั่นใจ	5.23	ค่อนข้างเห็นด้วย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม

คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเห็น
ด้านความภาคภูมิใจ	5.77	เห็นด้วย
ด้านความไว้วางใจ	5.61	เห็นด้วย
ด้านการได้รับการยอมรับ	5.08	ค่อนข้างเห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเห็น
สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายในการปฏิบัติงานได้	5.92	เห็นด้วย
ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	5.84	เห็นด้วย
ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ	5.81	เห็นด้วย
มีการแสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีในการปฏิบัติงาน	5.54	เห็นด้วย
รู้สึกว่ามีพลังในการปฏิบัติงาน	5.52	เห็นด้วย

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุข ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม					
	ความภาคภูมิใจ		ความไว้วางใจ		การได้รับการยอมรับ	
	Sig	β	Sig	β	Sig	β
ด้านผลงาน	0.024	0.099	0.000	0.220	0.000	0.578
ด้านความเชื่อมั่น	0.000	0.432	0.000	0.356	0.090	0.098
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.000	0.536	0.000	0.251	0.035	0.118
ด้านความผูกพันต่องาน	0.000	0.575	0.000	0.219	0.019	0.128
ด้านความมั่นใจ	0.023	0.112	0.000	0.337	0.000	0.387

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม

คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวม	ระดับของศักยภาพและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	
	Sig	β
ความภาคภูมิใจ	0.000	0.598
ความไว้วางใจ	0.000	0.496
การได้รับการยอมรับ	0.000	0.489

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกมีค่าเฉลี่ยวันลาป่วย 2.13 วัน ค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อหนึ่งสัปดาห์คือ 40.13 ชั่วโมง มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีความสุข มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นยุ่งมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกว่าปฏิบัติงานที่

ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ 83.17 เปอร์เซนต์และค่าเฉลี่ยความรูสึกชอบในสิ่งที่ปฏิบัติในที่ปฏิบัติงานคือ 78.49 เปอร์เซนต์

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ด้านผลงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รองลงมาคือ มีความรู้สึกรู้ว่าต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญการทำงาน มีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้ ผลงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และความคิดเห็นถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการยอมรับ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านผลงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านผลงานจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ โดยจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ผลงานถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข โดยแยกออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดก็คือการที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่สุดคือการที่บุคคลได้รับความเคารพและได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรดีพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ปัจจัยย่อยลำดับแรกๆ ที่ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่ให้คะแนนมากที่สุดคือมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) และนิศากร ชูติมันต์กุลดิลก (2553) ที่พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางและพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยด้านการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเชื่อมั่น

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมาคือ สามารถปรับตนเองได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง รู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคิดว่ามีความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติมาก และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน

การปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจและความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นประกอบไปด้วย การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ สภาพแวดล้อม บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรับรู้ว่าจะทำอย่างนั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย ไม่ว่าจะมีความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน มีความมั่นใจว่าจะงานที่ทำในแต่ละครั้งตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีความมั่นใจว่าจะงานที่ทำส่งผลถึงผู้เรียน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วย จำแนกตามความคิดเห็นได้ ดังนี้ สามารถบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติในแต่ละวันได้ ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ชื่นชอบงานที่ปฏิบัติอยู่มาก ให้การชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน และคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความยุติธรรม และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่งานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ โดยการที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น จะให้ความสำคัญกับความรู้สึกเพลิดเพลินในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นอันดับแรก โดยการชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จะให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่ลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงานจะให้ความสำคัญในระดับท้ายๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความศรัทธาในอาชีพครูและการให้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพครูอยู่ในระดับแรก ๆ ในขณะที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูในโรงเรียนและด้านความเป็นธรรมของบุคลากรในโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในสองระดับสุดท้าย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) และนิศากร ชูติมันต์กุลดิกล (2553) ที่พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางและพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของท่านอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกๆ

ด้านความผูกพันต่องาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ และเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่องานจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ โดยจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความผูกพันต่องานคือการที่บุคคลมีความสนใจในงานที่ทำ ปัจจัยที่สำคัญรองลงมาของความผูกพันต่องานคือการที่บุคคลได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า ในขณะที่การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรตีพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีการให้ความสนใจในการทำงานอยู่ในสองลำดับแรก สำหรับผลการศึกษาของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) และนิศากร ชูติมันต์กุลดิลก (2553) ต่างพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางและพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน ด้านความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและความใส่ใจกับท่านอยู่ในลำดับแรก ๆ เช่นกัน

ด้านความมั่นใจ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย และเฉย ๆ ได้แก่ มีความคิดที่จะลาออกจากรานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คิดว่างานที่ปฏิบัติเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับเฉย ๆ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความมั่นใจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความมั่นใจจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ โดยจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความมั่นใจจะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ประกอบไปด้วยการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน และ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรตีพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยไม่อยากลาออกจากอาชีพครู อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของอาชีพครูกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิด อยู่ในระดับรองลงมา

ด้านความภาคภูมิใจ

พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่แตกต่างกัน ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วย เชื่อมมั่นในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับเห็นด้วย รู้สึกพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย และชอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในที่นี้หมายรวมถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร ซึ่งความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน โดยรับรู้ว่างานที่ทำมีความหมายและมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง เป็นระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในขณะที่รู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง เป็นระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา

ด้านความไว้วางใจ

พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน โบนัส มีความสำคัญ อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วย ชอบความท้าทายในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย และเสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านของเพื่อนร่วมงาน งานที่ปฏิบัติ หรือสวัสดิการต่างๆ จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกรุ่น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการของครูมีความสำคัญต่อตนเอง เป็นระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต้น ๆ

ด้านการได้รับการยอมรับ

พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย ได้แก่ มั่นใจว่าสมรรถภาพสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ความสำเร็จในงานดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ มีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มั่นใจว่าสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป และประสบความสำเร็จในการเอาชนะการแข่งขันในที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยย่อยของ

การได้รับการยอมรับที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งองค์กรยังแสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น การที่บุคคลนั้นได้รับการยอมรับและเคารพ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรตีพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความมั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยเป็นระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต้น ๆ

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการแสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่ามีพลังในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมด้านความภาคภูมิใจ ด้านความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับมีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในภาพรวมด้านความภาคภูมิใจจะส่งผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ของการมีระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้นั้นคือการที่บุคคลได้ใช้ทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การที่บุคคลได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเองในการปฏิบัติงานและการที่บุคคลชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เป็นปัจจัยย่อยที่สำคัญในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรตีพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย

ความคิดเห็นของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการปฏิบัติงาน

1) การลาป่วย

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยวันลาป่วย 2.13 วัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.50 ไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย ในขณะที่ลาป่วย 1 วัน ร้อยละ 8.70 และลาป่วย 2 วัน ร้อยละ 20.20 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า การมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับการลาป่วย ยิ่งคนทำงานมี

ความสุขเท่าไรก็ได้ จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้น บุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่าร้อยละ 42

2) ชั่วโมงการปฏิบัติงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงการปฏิบัติงานของต่อสัปดาห์เท่ากับ 40.13 ชั่วโมง แสดงว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละวันและไม่ได้ปฏิบัติงานหนักจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า การทำงานติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมง ไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริง ๆ แล้วหากบุคคลทำงานอย่างหักโหมหรือมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจได้ผลิตผลน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าร้อยละ 15 ก็ได้ เพราะชั่วโมงการปฏิบัติงานที่มากเกินไป จะทำให้เหนื่อยมากขึ้นและอาจได้งานที่น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้วิจัยมีชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนานเกินไป จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานน้อยลง

3) ทักษะติดต่อความสุข

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย สามารถจำแนกตามความคิดเห็นได้ดังนี้ โดยปกติแล้วเป็นคนที่มีความสุขมากในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หากเปรียบเทียบับคนอื่น ๆ ที่รู้จักแล้วมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้นในระดับความคิดเห็นเห็นด้วย และคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วย สำหรับระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควรและพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้กาลังใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า หากบุคคลมีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จะพบว่ามีความศรัทธาในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 23 ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้ดูงาน การถูกชักจูงให้นมแน่ว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดัน

4) บุคคลที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก โดยส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณเองมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 71.47 รองลงมาคือ รู้สึกเฉยๆ คิดเป็นร้อยละ 19.15 และรู้สึกไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 9.34 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยเมื่อคิดถึงสิ่งที่ปฏิบัติในที่ปฏิบัติงาน มีสิ่งที่ชอบ คิดเป็นร้อยละ 78.49 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการปฏิบัติงาน พบว่า ได้รับการสนับสนุนมากกว่าร้อยละ 23 ได้รับความเชื่อมั่นมากกว่าร้อยละ 31 ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่าร้อยละ 30 มีความรับผิดชอบมากกว่าร้อยละ 38 มีความมั่นใจมากกว่าร้อยละ 40 และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่าร้อยละ 40 นอกจากนี้พวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่าร้อยละ 33 และได้ความยอมรับนับถือมากกว่าร้อยละ 50 อีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ลูกจ้างที่มีความสุขกว่าสามารถรับการแข่งขันได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีมีความสุขถึงร้อยละ 18 และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีมีความสุขถึงร้อยละ 33

5) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคิดเป็น 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ ถึงร้อยละ 51.40 รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคิดเป็น 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 43.50 แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก รู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุดสามารถมีผลงานต่อสัปดาห์มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึงร้อยละ 47 ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่งส่วนสี่ของอาทิตย์

6) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 70.74 รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20.04 และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 12.39 ตามลำดับ และมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นยุ่งยาก คิดเป็นร้อยละ 65.99 รู้สึกว่ารู้สึกเฉย ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่ยุ่งเลย คิดเป็นร้อยละ 15.27 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะพบว่ามี ความกระตือรือร้นมากกว่าร้อยละ 180 ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติ แต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วย

และจากการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลกครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรเชิญพนักงานในสังกัดประชุมประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้ชี้แจงถึงผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น แล้วนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป การที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานและให้ความสนใจรับฟังปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยให้การสนับสนุนหากความคิดเห็นนั้นๆ ของพนักงานได้รับการยอมรับ หรือให้คำแนะนำเพิ่มเติมหากความคิดเห็นนั้นๆ ของพนักงานไม่เป็นไปตามข้อตกลง ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นและผลงานของตนเองได้รับการยอมรับ ซึ่งส่งผลถึงความสุขในการปฏิบัติงานด้านผลงานที่เพิ่มมากขึ้น ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับก็จะเพิ่มขึ้นตาม ยิ่งพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านผลงานมากเท่าไร ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นคำกล่าวชื่นชม การเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง หรือการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นพิเศษ สำหรับพนักงานที่ทุ่มเทและได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ นอกจากนี้การให้ความสนใจและใส่ใจต่อพนักงานของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคิดว่ามีความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติมากขึ้น ส่งผลถึงความสุขในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นที่เพิ่มมากขึ้น ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจในงาน ในตัวเอง และในองค์กรของพนักงานก็เพิ่มขึ้นตาม

3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมในองค์กร โดยมอบหมายงานต่าง ๆ ให้พนักงานทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันหรือพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามเนื้องานจริงไม่เกี่ยวกับพวกพ้อง เพราะนอกจากจะทำให้พนักงานคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความยุติธรรม ยังส่งผลถึงการชื่นชอบเพื่อนร่วมงานและการชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้นตาม ส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับในงาน ในตัวเอง และในองค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วย

4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรชี้แจงถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ชัดเจน อีกทั้งควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ควรมีการสอบถามพนักงานถึงสาเหตุ พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น และพนักงาน เพื่อให้แผนการปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จลุล่วง การที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นให้พนักงานได้ชี้แจงและมีส่วนร่วมในการแก้ไขจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ส่งผลถึงความสุขในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่องานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับที่เพิ่มมากขึ้นตามมา

5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรส่งเสริมและสนับสนุนแนวความคิดและนวัตกรรมต่างๆ ที่พนักงานได้คิดค้นและทดลองขึ้นเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรปฏิบัติงานได้ง่ายมากขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรกล่าวชื่นชมหรือพิจารณาการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเหล่านี้ พนักงานจะรู้สึกว่าได้ใช้ศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความมั่นใจที่เพิ่มมากขึ้น ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจและการได้รับการยอมรับของพนักงานก็ดีขึ้นด้วย

6. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและข้อดีในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยชื่นชมในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นและมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานในด้านที่ช่วยเสริมจุดแข็งและข้อดี พร้อมทั้งให้เรียนรู้ในด้านอื่นเพื่อเพิ่มจุดแข็งและข้อดีในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น พนักงานจะเล็งเห็นถึงจุดแข็งและข้อดีในการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งแสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีนั้นๆ ทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง พนักงานจะรู้สึกว่า มีพลังงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ที่เพิ่มมากขึ้นตามมาซึ่งความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

บรรณานุกรม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2556). รายงานประจำปีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2556. จาก

https://www.pea.co.th/introduction/SiteAssets/Pages/Introduction_018 /PEAAnnreport%202013TH.pdf

นิศากร ชุติมันต์กุลดิลก. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง.

จาก http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2553/mba_0953nc_ch2.pdf

- ประดัลภ์ ปันตพลังกูร. (2558). *ทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน*. จาก <https://prakal.wordpress.com/2015/02/16>
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง*. จาก http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2553/mba_0353pt_ch2.pdf
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2558). *ข้อมูลที่ตั้งและอาณาเขต จังหวัดพิษณุโลก*. จาก http://traffregion.otp.go.th/mis/Geography/geo_location.aspx?rid=17&pid=65&zid=0&tab=0
- สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง. (2558). *จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557*. จาก http://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_57.pdf
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. จาก http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2554/mba0854st_abs.pdf
- เสริมสกุล คล้ายแก้ว. (2558). *นโยบายการบริหารและพัฒนา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. จาก <https://www.pea.co.th/News/Pages/pea-inter-240658.aspx>
- iOpener Institute for People and Performance. (2011). *The Science of Happiness at Work*. จาก <https://www.iopenerinstitute.com/the-science-of-happiness-at-work%E2%84%A2.aspx>
- Sirilak Uttayarath. (2557). *5 วิธีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานอยากได้*. จาก <https://th.jobscab.com/th-th/articles/>