



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ณัฐวิณี นายสุวรรณ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



นัฐวิณี นายสุวรรณ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF THE OFFICERS OF KHAOKHANSONG
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI
PROVINCE



CHATTAWE CHAYSUWAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

BURAPHA UNIVERSITY

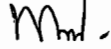
2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ฉัฐวิณั ฉายสุวรรณ ฉบับนีแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก


.....


(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันทนาศร)


..... กรรมการ


(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)



.....

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีรพงษ์ บัวหล้า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

62930001: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ การทำงาน/ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ฉัฐวิณี ฉายสุวรรณ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (THE FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF THE OFFICERS OF KHAOKHANSONG SUBDISTRICT

ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ไพฑูรย์ โพธิสว่าง ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง จำนวน 73 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในกาทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

62930001: MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK/ WORK/ KHAO KHAN SONG SUBDISTRICT
OFFICE

CHATTAWE CHAYSUWAN : THE FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF
THE OFFICERS OF KHAOKHANSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY
COMMITTEE: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, , PAITHOON BHOTHISAWANG
2021.

This research aims to 1. study levels of happiness for working of staff at Khao Khan Song Subdistrict Administrative Office in Sri Racha district, Chonburi province and 2. explore factors relating such happiness. The sampling includes 73 staff members of Khao Khan Song Subdistrict Administrative Office. A questionnaire was used as the major tool for data collection while percentage, frequency, average, standard deviation and Pearson product moment correlation were employed for data analysis.

The results showed that overall opinions of the staff at Khao Khan Song Subdistrict Administrative Office were at the highest level. Enthusiasm for work was ranked the first, followed respectively by pleasure at work and job satisfaction. Factors relating happiness for work are relationship at work, love at work, success in the work and being accepted, all of which relate to levels of happiness for work. The level is rather high, at the statistically significant level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการ ให้คำแนะนำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การ ศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สิ่งสำคัญขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้มีพระคุณสูงสุด ที่ให้การสนับสนุนในทุกเรื่อง และขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการบัณฑิตศึกษา ที่ให้การช่วยเหลือและกำลังใจ ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากการศึกษานี้มีข้อบกพร่องไม่สมบูรณ์ ประการใด ผู้ศึกษาค้นคว้ากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ณัฐวิณี ฉายสุวรรณ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์..... | 5 |
| ประโยชน์จากการศึกษาวิจัย..... | 6 |
| บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน | 13 |
| องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน | 22 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง | 30 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 37 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 48 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 48 |

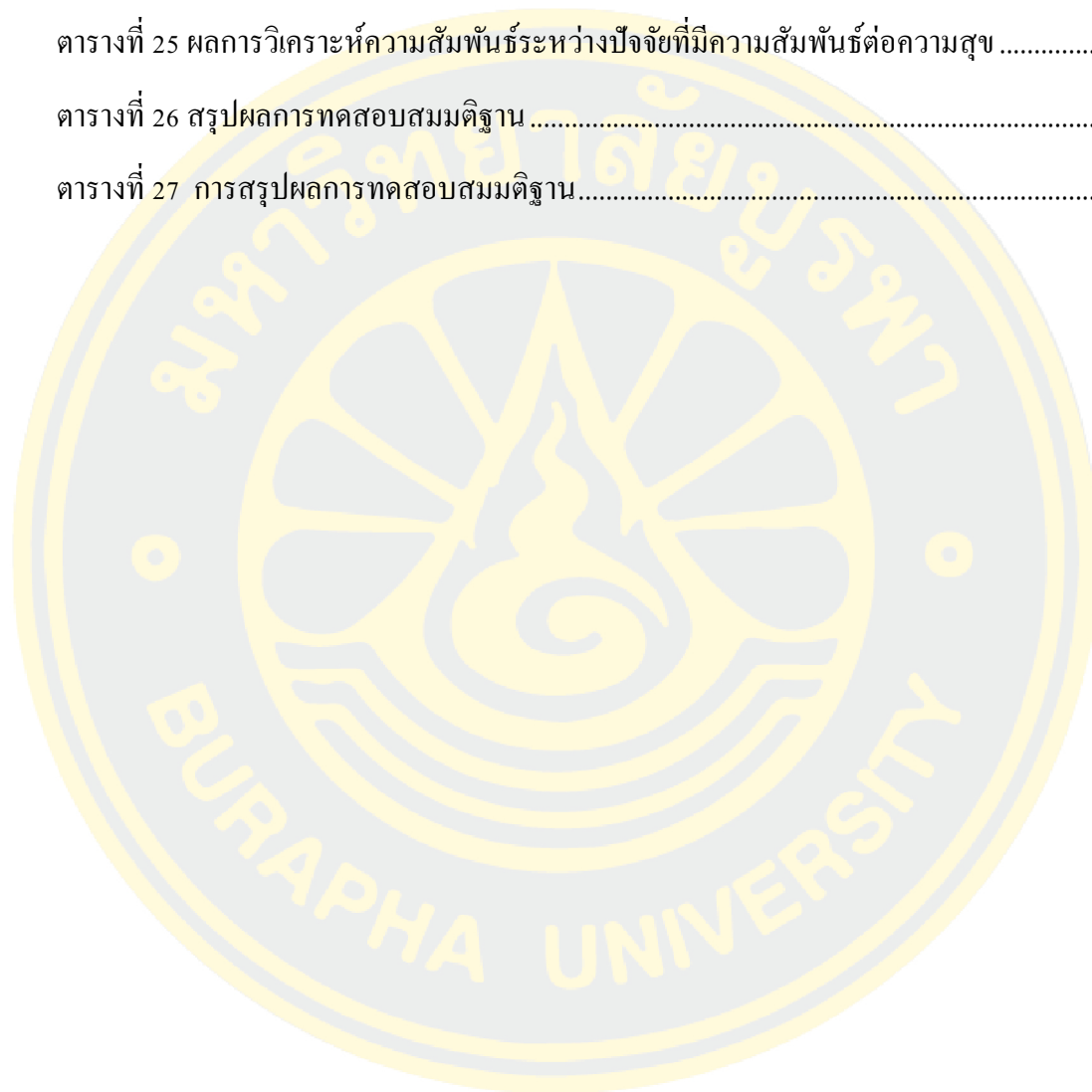
| | |
|--|-----|
| ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล..... | 49 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 49 |
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 50 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 52 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 54 |
| เกณฑ์การแปลผล | 54 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 56 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 57 |
| ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน..... | 61 |
| ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน | 66 |
| ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน | 70 |
| บทที่ 5..... | 56 |
| สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 56 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 74 |
| อภิปรายผล | 77 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 81 |
| บรรณานุกรม..... | 83 |
| ภาคผนวก | 92 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 105 |

สารบัญตาราง

หน้า

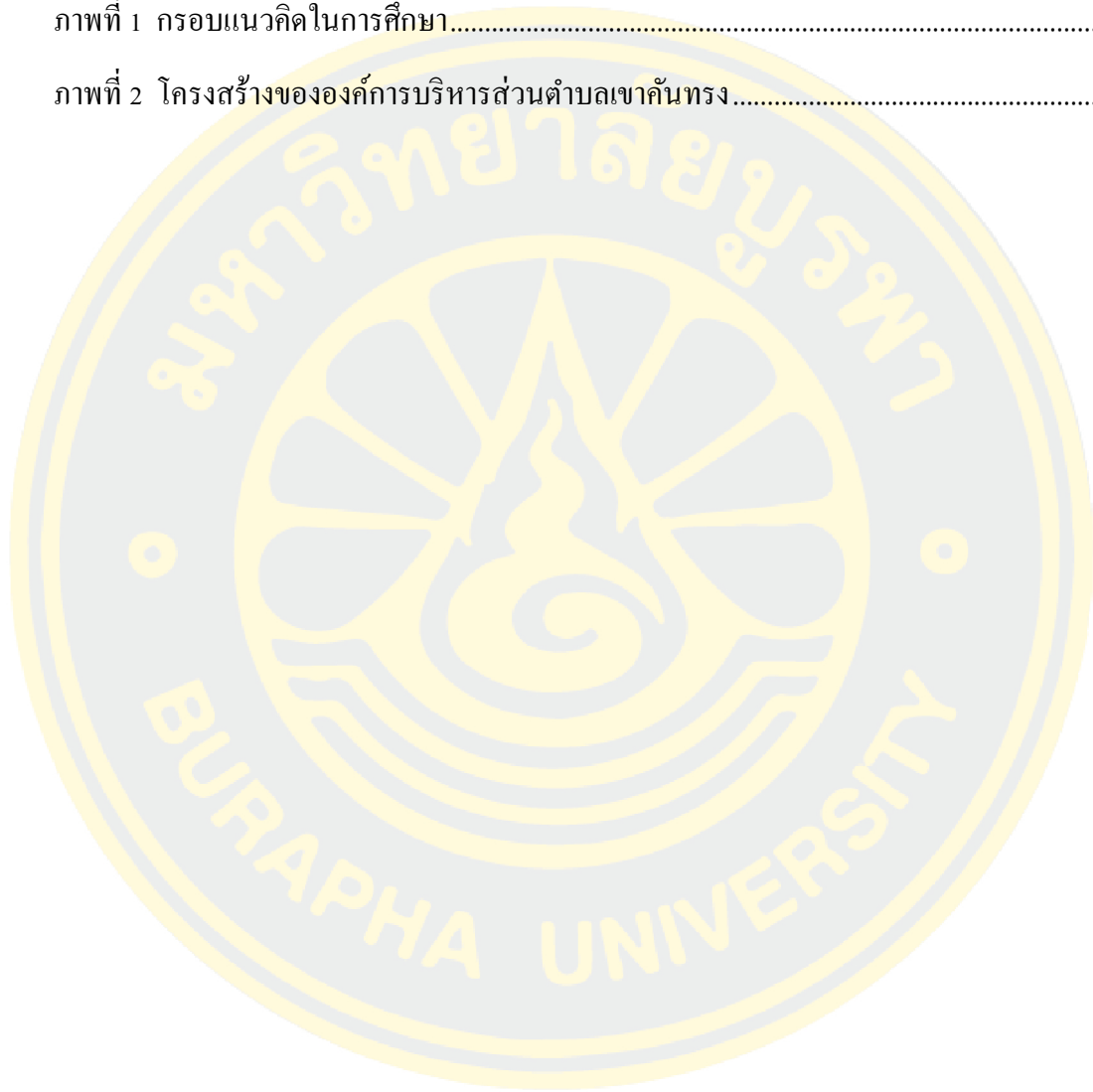
| | | |
|-------------|--|----|
| ตารางที่ 1 | สรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎีของความสุข..... | 22 |
| ตารางที่ 2 | การวิเคราะห์เพื่อสรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎี..... | 27 |
| ตารางที่ 3 | สรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เป็นตัวแปรตาม | 29 |
| ตารางที่ 4 | จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง..... | 31 |
| ตารางที่ 5 | ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร..... | 31 |
| ตารางที่ 6 | การวิเคราะห์เพื่อสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | 42 |
| ตารางที่ 7 | งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 43 |
| ตารางที่ 8 | การเปรียบเทียบสมมติฐานกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 47 |
| ตารางที่ 9 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ | 57 |
| ตารางที่ 10 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ | 57 |
| ตารางที่ 11 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ..... | 58 |
| ตารางที่ 12 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา | 58 |
| ตารางที่ 13 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | 59 |
| ตารางที่ 14 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติ..... | 59 |
| ตารางที่ 15 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร | 60 |
| ตารางที่ 16 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความ | 61 |
| ตารางที่ 17 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ | 62 |
| ตารางที่ 18 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความ | 63 |
| ตารางที่ 19 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความ | 64 |
| ตารางที่ 20 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข | 65 |
| ตารางที่ 21 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการ..... | 66 |

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการ..... | 67 |
| ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการ..... | 68 |
| ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน | 69 |
| ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข | 69 |
| ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 72 |
| ตารางที่ 27 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 72 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... | 3 |
| ภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง..... | 36 |



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุขไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคม ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาฯ มีเรื่องความสุขเป็นเป้าหมายหลัก โดยได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มาจาก การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชนส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิ หน้าที่ของพลเมือง ความตระหนักถึงคุณค่า และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้งมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุข จากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ รวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์คู่กันไป (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, ชาติชาย ณ เชียงใหม่ และเจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์, 2534, หน้า 26) ทำอย่างไรเราจึงจะทำให้คนมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างมาก โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อน (ระวี ภาวิไล, 2540, หน้า 99) สิ่งที่สังคมต้องการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่และพัฒนาสัมพันธภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บ่งถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น (दनัย เทียนพูน, 2539, หน้า 71-73) การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538, หน้า 1) อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 1) องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุขเพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคน

แสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือบุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

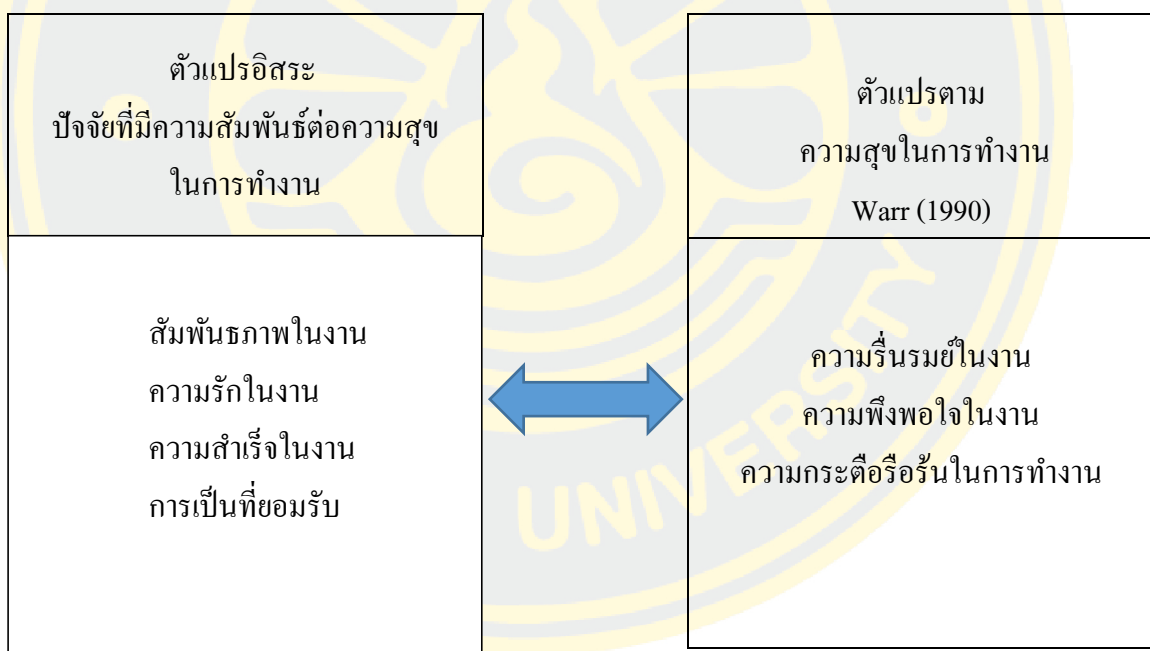
ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงมีความเป็นมาจากการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีอิสระในการวางแผนการบริหารบุคคล การตัดสินใจ การจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และบริบทของพื้นที่ มีหน้าที่พัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยเน้นการจัดระบบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ การแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ทัวถึง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงจึงต้องการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น รายงานข้อมูลอัตรากำลัง งานการเจ้าหน้าที่ พบว่า ปี 2561 มีพนักงาน จำนวน 66 คน ปี 2562 มีพนักงาน จำนวน 76 คน ปี 2563 มีพนักงาน จำนวน 88 คน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น และพบปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การขาด การลา และมาสายมีอัตราเพิ่มมากขึ้น (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง, 2563) ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงานราชการ ส่งผลกระทบให้การปฏิบัติงานราชการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง และยังส่งผลกระทบต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สอดคล้องกับความต้องการ และขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจากปัญหาต่าง ๆ การคงอยู่และเพิ่มมากขึ้นของบุคลากร ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผลที่ได้ อาจเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อองค์กรและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (1990) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
2. ความรักในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
3. ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
4. การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน รวมทั้งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของแนวคิด Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 สัมพันธภาพในงาน
- 1.2 ความรักในงาน
- 1.3 ความสำเร็จในงาน
- 1.4 การเป็นที่ยอมรับ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของแนวคิดของ Warr (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความรื่นรมย์ในงาน
- 2.2 ความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 73 คน

ขอบเขตด้านเวลา: ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2564

นิยามศัพท์

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ 4 ปัจจัย ดังนี้

สัมพันธภาพในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พுகุยกัณอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับประทานอาหารเปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นระหว่างกันได้ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานและมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากการที่ทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดีในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆและรู้สึกสบายใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ ภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดีเต็มใจในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ภาระหนักมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ประโยชน์จากการศึกษาวิจัย

1. ทราบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข

มุมมองของความสุขอธิบายไว้ในศาสตร์หลายแขนง อาทิ นักจิตวิทยาถือว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ นักชีววิทยาถือว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมีในร่างกาย นักปรัชญาถือว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม นักสังคมศาสตร์มองว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานะทางสังคม ความสุขจึงเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละคนและเป็นรากฐานทางสังคม (Glatzer, 2000) ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหลากหลายในความหมายของความสุข ดังนี้

ความสุขในความหมายด้านอารมณ์และความรู้สึก

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554) ได้กล่าวถึง “สุข” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามไว้ว่า “น. ความสบายกายสบายใจ...” สุข คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย หรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลิน หรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของสุขรวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายของสุขว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

ทิพวัลย์ สัจจันทร์ (2547) กล่าวว่า ภาวะความสุขเป็นดังการสร้างสมดุลของอารมณ์และความรู้สึกในด้านบวกกับด้านลบของบุคคลในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจหรือจะเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

พระมหาจรัญ คมภีโร (2547) กล่าวว่า ความสุขตามทัศนะของนักปรัชญา คือ ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ การตอบสนองความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สุขมากที่สุด ความปราศจากทุกข์และความเจ็บปวด ตลอดจนการกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้อันเกิดจากวัตถุและประสาทสัมผัส

Veenhoven (2004 อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระ, 2560) นักจิตวิทยาชาวเนเธอร์แลนด์ได้ให้นิยามความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นคำที่ตรงกับคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดี แสดงถึงชีวิตเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตนั้นมีทั้งคุณภาพภายนอก ได้แก่ ความสามารถในการประเมินชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความมีประโยชน์ของชีวิต และคุณภาพภายใน ได้แก่ ความสามารถในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจ

Frey and Stutzer (2002 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อม ๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดได้จากหลายปัจจัยที่มา เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทางกาย ความพอใจในชีวิตครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น

Diener et al. (2003) ให้ความหมายของความสุขในทำนองเดียวกับความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well – being) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ชีวิตที่มีคุณค่า มีความหมาย หรือความรู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจในชีวิต และรวมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ

Diener and Oishi (2004) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ การที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพ ชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนที่ขาดความสุขหรือมีอารมณ์ทางลบสูง มักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชอบ ความพึงพอใจ ซึ่งความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

สรุปได้ว่า ในมุมมองจิตวิทยา ความสุข (Happiness) คือ ภาวะอารมณ์เชิงบวกที่แต่ละบุคคลให้ความหมายแตกต่างกันตามการรับรู้ (Snyder & Lopez, 2007) หลายครั้งนักจิตวิทยาใช้คำว่า สุขภาวะส่วนบุคคล (Subjective well-being) ในความหมายเดียวกับคำว่า ความสุข เพื่อบ่งบอกถึงสภาวะทางอารมณ์เชิงบวก ความชื่นชมยินดี และความพึงพอใจ (Diener et al, 2003; Diener & Oishi, 2004)

ความสุขในความหมายด้านการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา

พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึงความสุขว่า สภาพจิตที่เป็นปกติดีนั้นแหละ เรียกว่า เป็นความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติ ไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระเป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติ คือ ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของเราต้องการความสุข ทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่ม การใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่ และการพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจก็จะมีสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2540 อ้างถึงใน ประมวลคำในพระบรมราโชวาท, 2548) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงคือ ความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนจากผู้อื่น

นอกจากนี้ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงความสุขมี 3 ระดับ คือ

1. สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคม หรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรัก หลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคลและวัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

3. สุข เพราะละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู อยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งที่สำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้ คือ ไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่ที่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใครและจะไม่เห็นแก่ตัว

อภิชาต มงคล, วัชณี หัตถพนม, ภัสรา เศรษฐ์โชติศักดิ์, วรณประภา ชลอรกุล, ละเอียด ปัญโญใหญ่ และสุจริต สุวรรณชีพ (2554) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Fisher (1992) กล่าวว่า ความสุข มีความหมายใกล้เคียงกับคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิต คือ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต สภาวะของสุขภาพในทุกด้าน และความสามารถในการทำหน้าที่

Argyle and Crossland (1991) และ Lu and Argyle (1994) กล่าวว่า การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น บรรลุยังเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มิติของความสุขภายในจิตใจที่มีความใกล้เคียงกันคือ การได้ใช้เวลาว่าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น ลูก สามี เป็นต้น หรือการดื่มด่ำไปกับความงามของธรรมชาติ คำอธิบายความสุขอย่างกว้าง ๆ คือ ประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลด้านบวก

Wu (1992) กล่าวว่า ความสุข คือ การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพดีไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต

Lu, L. and Shin, Y. (1997) กล่าวว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือโดยบุคคลอื่น ให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้องและบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือ การเป็นคนดีมีศีลธรรม มีคุณธรรม เป็นความยินยอมยอมรับความเป็นไปในชีวิต

สรุปความหมายทั้งหมดของความสุข แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ให้ความหมายด้านอารมณ์และความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลจากสภาพของอารมณ์และ

ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจ และมีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติ หรือความสมหวังในเป้าหมายหลักของชีวิตจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้านปรารถนาที่อยากจะทำไว้ให้ยาวนาน และกลุ่มที่ทำให้ความหมายความสุขในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาให้ความหมายความสุขว่า เป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยการแสวงหาและการกระทำในการสร้างสรรค์ของตนเอง โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ความสำคัญของความสุข

ความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจทางโลก หรือการประสบความสำเร็จแต่อยู่ที่คุณภาพของจิตวิญญาณ (Atherton, Graham & Steedman, 2009, p.165) คำว่า “ความสุข” มีคำอุปมาที่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นคำอุปมาด้านอารมณ์ความรู้สึก คำอุปมากำหนดแนวคิดความสุข คำอุปมาตามธรรมชาติ ลักษณะของความสุข ซึ่งความสุขสอดคล้องกับพฤติกรรมทางสรีรวิทยาและการตอบสนองที่แสดงออก เช่น การยิ้ม ทำให้เรามีความสุขทำให้เรารู้สึกพึงพอใจ (Kovacs, 2008, pp.131-143)

โทชิทาเกะ โมจิซุกิ (2553, หน้า 101) กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า “คนที่มีความสุขจะหาหนทางเข้าใกล้สิ่งที่ทำให้ตนเองมีความสุข ขณะเดียวกันก็จะหลีกเลี่ยงให้ห่างจากสิ่งที่ทำให้เป็นทุกข์ไปพร้อม ๆ กัน” ความสุขนั้นมีอยู่ในตัวของคนเราทุกคนเป็นปกติ ไม่มีอะไรที่ต้องทำเพื่อได้มานั้นอยู่กับตัวเราเสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติที่แท้จริง

กฤษณ์ รุยาพร (2551 อ้างถึงใน ทศวรรษ ขาวพราย, 2560, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ 5 กลยุทธ์การถอดรหัสความสุขหรือเรียกว่า Thai S-M-I-L-E Principle โดยการนำหลักการทั้งของ ตะวันออกและตะวันตกมาผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสนา กำหนดเป็นกลยุทธ์ 5 ประการ ให้ทุกคนสามารถ “ถอดรหัสความสุข” เพื่อชี้แนะเส้นทางสู่ความสำเร็จในชีวิต ดังนี้

1. ชื่นชมศักยภาพของต่อมสุขใจ รู้จักต่อมสุขใจ และชื่นชมศักยภาพไว้ขีดจำกัดที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวคุณ (S-Self Awareness)
2. มีอิสระในการบริหารความสุข เป็นการเพิ่มอารมณ์ทางบวกเพื่อรับมือกับความเครียด (M-Manage emotion)
3. สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุข เป็นการรู้จักสร้างเส้นทางเดินไปสู่เป้าหมายเพื่อสร้างวิถีแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง (I-Innovate inspiration)
4. ฟังเสียงความสุข เป็นการรู้จักฟังเสียงความสุขด้วยสมองและหัวใจเข้าใจธรรมชาติของความเครียดของคนที่อยู่รอบข้าง (L-Listen with head and heart)

5. ต่อยอดความสุขสู่สังคม รู้จักเปิดกว้างและปล่อยวางเพื่อยกระดับต่อมความสุข (E-Enhance social happiness)

วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2544, หน้า 54) กล่าวว่า ความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาเป็นเรื่องของสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอนตายตัว เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่แตกต่างกัน ตัวเราเป็นผู้กำหนดความสุข หรือความทุกข์ ซึ่งบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีมีความสุขในการดำรงชีวิตมากกว่าคนที่ปรับตัวได้ไม่ดี หรือไม่สามารปรับตัวได้ ลักษณะของคน ที่ปรับตัวได้ดีจะมีลักษณะดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้โดยปราศจากอคติ
2. ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น หรือเป็นผู้ที่มีความพอใจในตนเอง
3. ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มองโลกในแง่ดี มีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดทางลบ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ตกอยู่ภายใต้ความกดดันหรือสถานการณ์อื่นใด
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสมหรือเรียกว่ามีความฉลาดทางอารมณ์
7. สามารถเผชิญปัญหา หรืออุปสรรคใด ๆ ได้ด้วยความมีสติและใช้ปัญญา
8. มักจะประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว การงานและอาชีพมากกว่าองค์ประกอบของความสุข

การมีความสุขย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีความสุขได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีความสุขไว้ ดังนี้

Gavin and Mason (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ขึ้นชอบพึงพอใจความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการ และอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดในเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับ และไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความสุขประกอบด้วย ความมีอิสระสามารถที่คิด เลือกลงในสิ่งที่ต้องการ และอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตอบสนองความสุขของตน ความรู้ รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรให้เกิดประโยชน์ และความสามารถสามารถฝึกฝนให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 1990) เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

Kjerulf (2007 อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 63) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น 1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ 3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5. รับรู้ว่ามิบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน 6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน 8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน และยังคงกล่าวต่อว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าว ไม่สามารถที่จะผลักดัน หรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล บ้างก็เหมือนกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่ง ไม่มีมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ความสุขในการทำงานหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น นโยบาย ค่านิยมของหน่วยงาน อีกทั้งรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ

การทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Warr (1990 อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจหรือ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความ กระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของ ตนเอง
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจาก ความรู้สึกพอใจเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงาน ทำให้ คงอยู่ในองค์กรต่อไป

iOpener (2010 อ้างถึงใน จินตนา อัมพันธ์, 2556, หน้า 5) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่

สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

Frey and Stutzer (2002 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อม ๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทางกาย ความพอใจในชีวิตครอบครัว และความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น ซึ่งคนเรามีขีดจำกัดในการประเมินความสุขของความเป็นอยู่ต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทัศนคติของคน ๆ นั้นที่มีต่อเหตุการณ์

Seligman (2002 อ้างถึงใน รัตนา เตชะ วารี, 2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ การรู้สึกผูกพันกับการทำงานอย่างจริงจังทำงานด้วยความรื่นรมย์และความรัก และมีความรู้สึกว่าการทำางานนั้นตอบสนอง หรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

ชีวันท์ พิษสะกะ (2544, หน้า 56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกเพลิดเพลิน เมื่อได้ทำงานนั้น ๆ หรือสภาพการที่เกิดกับตนเอง

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2536 อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะ โคต, 2550) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมและเสริมสร้างจิตใจให้พร้อมสมบูรณ์ ประกอบด้วย

1. คุณภาพจิต คือ การใช้คุณธรรมต่าง ๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เช่น ปรารถนาประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
2. สมรรถภาพจิต คือ มีสติดี มีวิริยะ สู้งาน มีขันติ อดทน มุ่งมั่น มีความหนักแน่นทางจิตใจที่จะทำงานออกมาให้ได้อย่างดี
3. สุขภาพจิตดี คือ มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบานปลอดโปร่ง ผ่อนคลาย ไม่หม่นหมอง หรือโศกเศร้า

พุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือความยึดมั่น ถือมั่นด้วยโลภะ โทสะ โมหะนั้นเอง การไม่เห็นแก่ตัว หรือการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

พรรณนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ภาคภูมิใจ ศรัทธา มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในชีวิตประจำวันที่ได้รับ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นต้น

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก พึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2551) กล่าวว่าพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรทัย อินปิ่น (2553, หน้า 17) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คมกฤษ สุรวุฒ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความรื่นรมย์ ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นกับภารกิจหลักในการทำงาน โดยรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกสนานกับงาน ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจ ทำงานร่วมกับคนดี รับรู้งานที่ตนกระทำนั้นอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

พรพนา พัชรักษา (2554, หน้า 17) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเกิดจากการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะความรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

พนิดา คะชา (2551) ความสำคัญของความสุขในการทำงาน นับเป็นกลยุทธ์ ปรัชญาและนโยบาย ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาประเทศไทยที่ได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสอดแทรกให้เข้ากับแผนพัฒนาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) โดยแผนนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งรัฐบาลได้นำแนวคิดทฤษฎีใหม่ (Sufficiency economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ทรงค้นคว้าวิจัย พัฒนาด้วยพระองค์เองและทีมงานตลอดระยะเวลากว่า 60 ปี นำมากำหนดในร่างแผนพัฒนาด้วย ซึ่งแนวคิดของนโยบายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชาธิบดี จิกมี ชังเย วังชุก กษัตริย์แห่งภูฏาน ที่ทรงเป็นผู้ริเริ่มปรัชญาแนวคิดและนโยบายการพัฒนาประเทศมาเกือบสามทศวรรษ ซึ่งพระองค์ทรงประกาศว่า “ความสุขมวลรวมของประชาชาติ (Gross national happiness: GNH) สำคัญยิ่งกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross national product : GNP)” ซึ่งทรงประกาศชัดเจนว่าความสุขของประชาชนต้องมาก่อนความมั่นคงทางเศรษฐกิจเรื่อยมา (เลียงโป จิกมี วาย อินเลย์, 2547) ส่งผลให้ประเทศภูฏานได้รับการจัดอันดับว่าประชากรมีความสุขมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประชาคมโลก และสำหรับประเทศไทยได้เริ่มนำผลการสำรวจดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมของชาวไทย (Gross domestic happiness index: GDH) ซึ่งสำนักเอบีแคโพลล์ มหาวิทยาลัยอีสต์แฮมป์ชัวร์ (2549) โดยวัดจากปัจจัย 10 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านธรรมชาติ ด้านการเมือง-รัฐบาล ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และด้านกระบวนการยุติธรรม พบว่า ความสุขมวลรวมของคนไทยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ซึ่งปัจจัย 10 ประการได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการวัดผลที่คุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้ความสุขของประชาชน (GDH) เป็นสาระสำคัญมากกว่าการวัดผลทางด้านการเพิ่มผลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) และผลผลิตมวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เป็นทฤษฎีทุนนิยมของอดัม สมิท แบบชาวตะวันตกที่ยึดถือกันมา ซึ่งเป็นการไหลบ่าของวัฒนธรรม

วัตถุนิยมจากฝั่งตะวันตกเข้ามาครอบงำแนวคิดและวิถีชีวิตของชาวเอเชียอย่างไม่ถูกต้อง (ฐาปนา บุญหล้า, 2549)

ผลของการมีความสุขในการทำงาน การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการศึกษาที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีและมีความเป็นมิตร (Warr, 2007) ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Manion, 2003, Warr, 2007) อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (Warr, 2007) และผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Ketchian, 2003, Manion, 2003, Warr, 2007) การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการ และต่อบุคลากร ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงาน ได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้น แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาแทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คุณที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูดในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี และจะดึงลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

1.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยไวกว่า

1.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก และความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

1.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจ คือ การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2. ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดีเป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

2.6 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7 การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงินต่อทั้งตัวเองและครอบครัว

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่ที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

3.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้นทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้นทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3 การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงานทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำและได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5 การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงานและรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในงานดีขึ้นด้วยเหตุผลดังนี้ (Kjeruft, 2007)

1. คนที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

2. ถ้าประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้า จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้นและเช่นเดียวกับวันต่อ ๆ ไป มันเหมือนกระบวนการจำ เมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3. คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็ก ๆ ก็กลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดท้อใจ หรือการบ่นเป็นสิ่งแรก เมื่อคนมีความสุขในการทำงานจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา

4. คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่าและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5. คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงานจากความเชื่อว่า หากมีความเชื่อว่าทำได้หรือทำไม่ได้มันจะเป็นจริงตามนั้น

6. คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีความสุขและชอบในสิ่งที่ทำ

7. คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็ง หรือเบาหวาน จากผลกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพ เมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8. คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

9. คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาดและทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10. คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการศึกษาที่พบว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบไม่มองภาพกว้างใช้สัญชาตญาณความอยู่รอดตัดสินใจโดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจจะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

สรุปได้ว่า การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมา ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษานี้ โดยอาศัยแนวคิดของ Warr (1990) เนื่องจากสามารถอธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงานได้ครอบคลุมแนวคิดในการทำงานทั้งหมด คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมอง หรือ โศกเศร้า

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจ พึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกยินดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎีของความสุข
ในการทำงาน

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ ผู้แต่ง นักวิจัย | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| | Warr (1990) | Manion (2003) | Diener (2003) | Kjerulf (2007) | Seligman (2002) |
| ความสุขในการทำงาน | | | | | |
| ความรื่นรมย์ในงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ความพึงพอใจในงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ความกระตือรือร้นในการทำงาน | ✓ | - | - | - | - |

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

Diener (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หยรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอ ขณะทำงานเสื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของคนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการทำงานที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน ระบุว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

Warr (1990) ได้อธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงานว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมอง หรือ โศกเศร้า

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจ พึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกยินดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

iOpener (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The science of happiness) ซึ่ง iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ

โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5Cs คือ 1. ผลงาน (Contribution) 2. ความเชื่อมั่น (Conviction) 3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) 4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) 5. ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

Kjerulf (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยความรู้สึกที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึก ดังนี้

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

รวมสิริ เมนะ โปธิ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น หมายถึง ภาวะในการที่พนักงานทุกคน รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีสถานะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นในกลุ่มและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้น บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองทำ และทำด้วยความเต็มใจ ไม่รู้สึกอึดอัดในเวลาทำงาน

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1. สภาพการทำงาน 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 3. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ซึ่งจากองค์ประกอบที่นักวิชาการได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยอีกหลาย ๆ ท่าน ได้นำแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อศึกษาวิจัยในงานวิจัยของตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยของท่านอื่น ๆ จำนวน 10 ท่าน ดังนี้

1. ปิยะ ธีระเต็มพงษ์ (2552) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Diener (2003) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

2. เพ็ญพิชา ตั้งมาลา (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา กลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

3. นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

4. พ.จ.อ.วิสิทธิ์ศักดิ์ สุทธิเกท (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมะนัง จังหวัดนครพนม โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

5. อโณทัย เฉยดิษฐ์ (2559) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท AAA โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

6. ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Kjerulf (2007) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

7. สิรินันท์ ขุนเพชร และ สอเด็ยะ บิลยะลา (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

8. ภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

9. สุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

10. มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยในการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาอธิบายความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อสรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎี

| นักวิชาการ | องค์ประกอบจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ | | | | |
|---|--|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | ผู้แต่ง นักวิจัย | แนวคิดของ Warr (1990) | แนวคิดของ Diener (2003) | แนวคิดของ Mamion (2003) | แนวคิดของ Kjerulf (2007) |
| ปิยอร ลิระเต็มพงษ์ (2552) | | | ✓ | | |
| เพ็ญพิชา ตั้งมาลา (2553) | | ✓ | | | |
| นฤมล แสงผล (2554) | | ✓ | | | |
| พ.จ.อ.วิสิทธิ์ศักดิ์ สุทธิเกท (2558) | | ✓ | | | |
| อโณทัย เฉยศิษฏ (2559) | | ✓ | | | |
| ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) | | | | | ✓ |
| สิรินันท์ ขุนเพชร และซอเดียะ บิลยะลา (2560) | | ✓ | | | |
| ภณิดา บุญทวี (2561) | | ✓ | | | |
| สุมาลี ทองดี (2562) | | ✓ | | | |
| মনชนক শুপ্ররকজরিণু (2562) | | | | ✓ | |
| รวม | | 7 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | 0 |

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานพบว่า จากผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยความสุขในการทำงาน จำนวน 10 ท่าน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับสูง (ได้จากผู้วิจัย จำนวน 7 ท่าน) และการวิเคราะห์สอดคล้องกับตารางที่ 3 สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจากแนวคิดและความหมายของความสุขในการทำงาน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เป็นตัวแปรตามที่จะใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ แนวคิดของ Warr (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน

ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกทางบวก ความสบายใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

2. ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หรือความเพลิดเพลินในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึก ชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสถานะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้ อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยช้า ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้าน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้แนวคิดของ Warr (1990) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากแนวคิดด้านองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ไว้ในเบื้องต้นนั้น ผู้ศึกษาจึงสรุปองค์ประกอบตัวแปรตามที่ผ่านการสังเคราะห์ดังตารางที่ 3 จำนวน 3 องค์ประกอบ เพื่อนำมาจัดทำตัวชี้วัด ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เป็นตัวแปรตาม

| องค์ประกอบตัวแปร | คำนิยาม/ตัวชี้วัด |
|----------------------------|---|
| ความรื่นรมย์ในงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เป็นความรู้สึกทางบวก เกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน - เกิดความรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น - ไม่มีความรู้สึกเครียดในการทำงาน - ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน - ไม่มีความอึดอัดใจในการทำงาน |
| ความพึงพอใจในงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานของตน - เกิดความรู้สึกชอบใจในการปฏิบัติงานของตน - เกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของตน - เกิดความรู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตน - ทำงานด้วยความสนุกสนานไม่รู้จักเบื่อ - ทำงานด้วยความรู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว - มีความรู้สึกว่าสามารถทำงานต่อไปได้ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว |
| ความกระตือรือร้นในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน - มีความตื่นตัวในการทำงาน - ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง - มีชีวิตชีวาในการทำงาน - กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษางานที่ทำ - มีความรู้สึกสนใจงานต่าง ๆ หลายด้าน - มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน - สนใจ และมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น - มีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ - มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป - พยายามทำงานให้เสร็จก่อน หรือตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ |

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 8 ถนนสัตหีบ-ฉะเชิงเทรา ตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอศรีราชา ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีราชา ประมาณ 31 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 90 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 56,250 ไร่

| | | |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| ทิศเหนือติดต่อกับตำบลคลองแก้ว | อำเภอบ้านบึง | จังหวัดชลบุรี |
| ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลตาสีทรี | อำเภอปลวกแดง | จังหวัดระยอง |
| ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลหนองขาม | อำเภอศรีราชา | จังหวัดชลบุรี |
| ทิศใต้ติดต่อกับตำบลบ่อวิน | อำเภอศรีราชา | จังหวัดชลบุรี |

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงส่วนใหญ่เป็นที่ลาดเนินและลูกคลื่น มีพื้นที่ลักษณะสูง ๆ ต่ำ ๆ คล้ายลูกกระพอน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตรเหมาะแก่การปลูกพืชและปศุสัตว์ ซึ่งสภาพพื้นที่ยังเหมาะแก่การตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

1.3 ลักษณะของภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศของตำบลเขาคันทรงเป็นลักษณะมรสุมเขตร้อน โดยได้รับอิทธิพลจากทั้งลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ ส่งผลให้มีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม อากาศอบอ้าวแต่ไม่ถึงกับร้อนจัด ฤดูฝน เดือนสิงหาคม-เดือนตุลาคม มีฝนตกกระจายทั่วไป โดยตกหนักในเขตป่าและภูเขา และฤดูหนาว เดือนพฤศจิกายน-เดือนกุมภาพันธ์ อากาศไม่หนาวจัด ท้องฟ้าสดใสปลอดโปร่ง และมีแดดตลอดวัน

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง มีจำนวน 6 หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

| หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน | ผู้ใหญ่บ้าน | จำนวนครัวเรือน (หลัง) |
|---------------------------------|----------------------|-----------------------|
| อยู่ในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน | | |
| หมู่ 5 บ้านสุรศักดิ์ | นายบรรพต สลับศรี | 1,697 |
| หมู่ 7 บ้านระเวียง | นายอุทิน พรพจน์ธนมาศ | 364 |
| อยู่ใน อบต. บางส่วน | | |
| หมู่ 4 บ้านเขาคันทรง | นายมนัส เลี่ยมงาม | 933 |
| หมู่ 8 บ้านมาบแสนสุข | นายสุระ กลั่นด้วง | 832 |
| หมู่ 9 บ้านห้วยตาเกล้า | นายขงยุทธ ต้นถาวร | 261 |
| หมู่ 10 บ้านเจ้าพระยา | นายวิรัตน์ เขตรดง | 771 |
| รวม | | 4,858 |

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง 3-5 ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

ตารางที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

| รายการ (คน) | การ | ข้อมูล | 2 ปีที่ | 3 ปีที่ | 4 ปีที่ | 5 ปีที่ | |
|-----------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | คาดการณ์ ในอนาคต | ปัจจุบัน (ม.ค. 2562) | ปีที่แล้ว (2561) | ที่แล้ว (2560) | ที่แล้ว (2559) | ที่แล้ว (2558) | ที่แล้ว (2557) |
| ประชากรชาย | 3,417 | 3,326 | 3,312 | 3,213 | 2,942 | 2,878 | 2,834 |
| ประชากรหญิง | 3,459 | 3,355 | 3,340 | 3,226 | 3,000 | 2,894 | 2,874 |
| รวมประชากร | 6,876 | 6,681 | 6,652 | 6,439 | 5,942 | 5,772 | 5,708 |
| บ้าน (หลังคาเรือน) | 5,169 | 4,858 | 4,283 | 4,283 | 4,205 | 3,817 | 3,541 |

4. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 วิสัยทัศน์

“เขาคันทรงนำอยู่ คู่คุณธรรม สืบค้าเกษตรกรรมมีคุณภาพ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า นำพาสู่ประชาคมอาเซียน”

4.2 ยุทธศาสตร์

4.2.1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน/สาธารณูปโภค

4.2.2 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.2.3 การพัฒนาด้านสาธารณสุข

4.2.4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

4.2.5 การพัฒนาด้านอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาแหล่งน้ำ

4.2.6 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.2.7 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4.3 เป้าประสงค์

4.3.1 ประชาชนในพื้นที่ที่มีการสัญจรไปมาอย่างสะดวก มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และมีประปาที่ได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่อบต.

4.3.2 ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิต และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

4.3.3 สามารถยกระดับการศึกษา สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณี อันดีงาม

4.3.4 เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลิตผลสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับ

4.3.5 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีแต่ความสงบเรียบร้อย สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล รองรับประชาคมอาเซียน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำ ประชาชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

4.3.6 ประชาชนได้รับการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบลอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย

4.3.7 ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

4.3.8 ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

4.3.9 เจ้าหน้าที่และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้พอสมควร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มุ่งพัฒนา 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร การพัฒนาด้านอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดภารกิจเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
 - 1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
 - 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
 - 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
 - 1.5 การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
 - 1.6 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
 - 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

2.4 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))

2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))

3.3 การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))

4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))

4.7 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))

6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

7.1 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))

7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

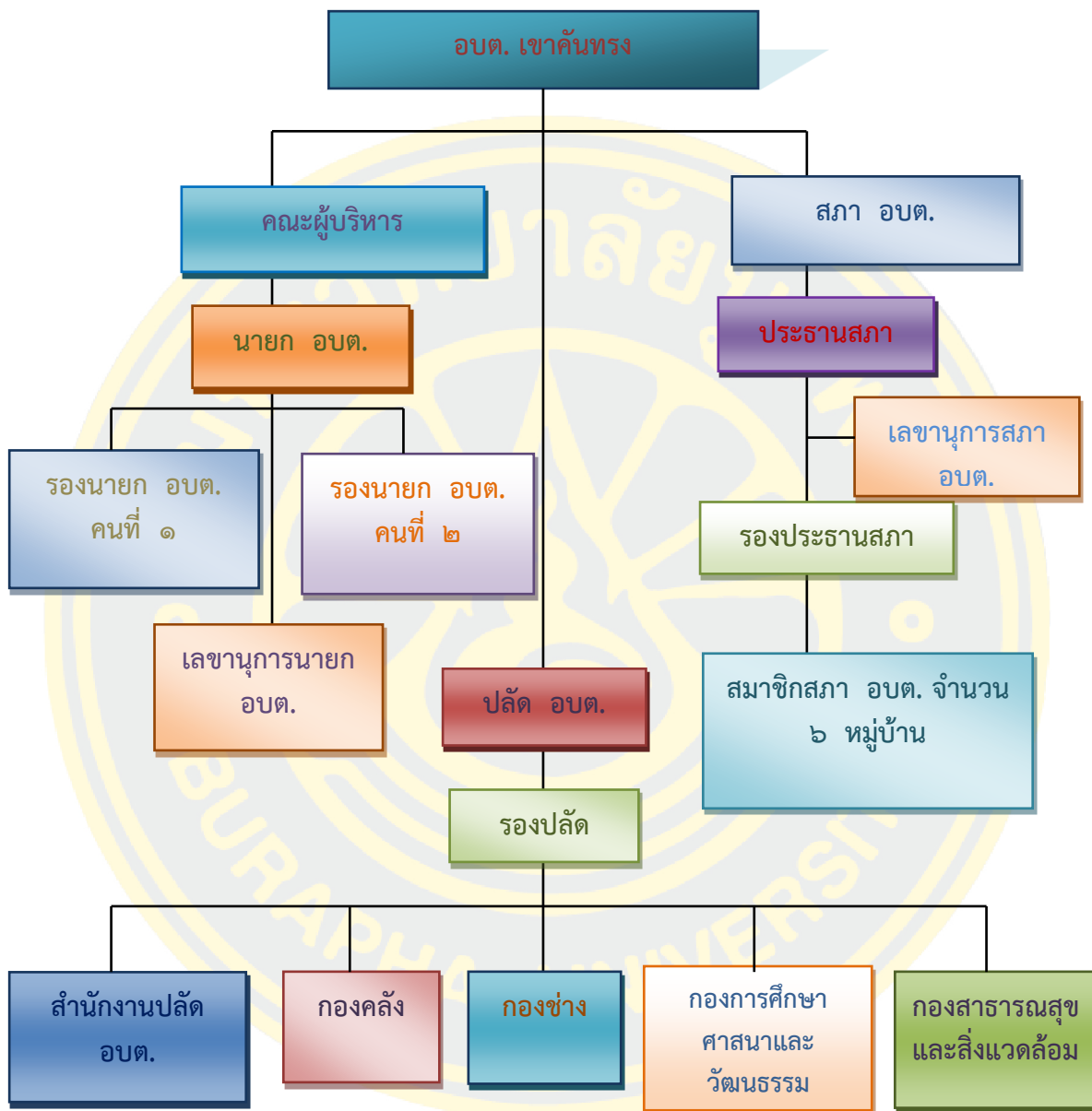
7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))

7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง



ภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

อโณทัย เฉยดิษฐ์ (2559) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท AAA จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-Test, One-way ANOVA F-test, วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ Multiple linear regression analysis (MRA)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับที่ 3 คือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลำดับที่ 4 คือ คุณลักษณะงาน ลำดับที่ 5 คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้าย คือ นโยบายและการบริหารงาน

ธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์กัญญา และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ ด้านอารมณ์บวก และด้านความพึงพอใจ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ ผลตอบแทน และความสำเร็จในการทำงาน และ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, ชีรภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และใช้การสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน 2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิรินันท์ ขุนเพชร และสอเดชะ บิลยะลา (2560) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามความสุขในการทำ

งานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยคัดแปลงจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (2007) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$; $SD = 0.58$) ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภณิกา บุญทวี (2561) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท. กทม.7 และศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-Test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงานอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) ได้วิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก เพื่อศึกษาระดับความสุขและอิทธิพลต่อความสุข ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่

ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

อรวรรณ เลิศไกร (2561) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร โรงพยาบาลพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 111 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples t-Test และ One-way ANOVA (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานครั้งนี้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน และระดับความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลพิบูลมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปราณี ปาริฉัตรกุล (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด เฉพาะที่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และ 2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันชพร เล่าชะ และชิน โสณ วิสิฐนิธิกจิ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 250 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบ สมมติฐานแบบ t-Test, F-test (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple regression analysis

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับความสำคัญมาก

สุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากร คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-Test, F-test, One-way ANOVA, Least significant difference และ Pearson correlation coefficient

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี-15 ปี ปฏิบัติงานสายคณาจารย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์เพื่อสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

| นักวิชาการ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | | | |
|--|---|--------------|-----------------|------------------|
| | สัมพันธภาพในงาน | ความรักในงาน | ความสำเร็จในงาน | การเป็นที่ยอมรับ |
| นฤมล แสงผล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| อโณทัย เจษดิษฐ์ | ✓ | - | - | ✓ |
| ธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นลินรัตน์ วงศ์คุรุเสถียร, ชีรภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา | ✓ | - | ✓ | - |
| ภณิดา บุญทวี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| อรวรรณ เลิศไกร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สุมาลี ทองดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง โดยใช้กรอบแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย สัมพันธภาพในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 7 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

| ผลงานที่เกี่ยวข้อง | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | สิ่งที่ค้นพบ |
|---|---|---|--|
| ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นฤมล แสงผล (2554) | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 2.1 การติดต่อสัมพันธ์ 2.2 ความรักในงาน 2.3 การเป็นที่ยอมรับ 2.4 ความสำเร็จในงาน | 1. ความสุขในการทำงาน 1.1 ความรื่นรมย์ในงาน 1.2 ความพึงพอใจในงาน 1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน |
| ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA อโณทัย เฉยดิษฐ์ (2559) | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านองค์กร 2.1 นโยบายและการบริหารงาน 2.2 ลักษณะงาน 2.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน 2.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.5 การได้รับการยอมรับนับถือ 2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Herzberg, 1959) | 1. ความสุขในการทำงาน 1.1 ความรื่นรมย์ในงาน 1.2 ความพึงพอใจในงาน 1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน และความรื่นรมย์ในงาน |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ผลงานที่เกี่ยวข้อง | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | สิ่งที่ค้นพบ |
|---|--|---|---|
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) | 1. ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน 1.1 การติดต่อ สัมพันธ์ 1.2 ความรักในงาน 1.3 การเป็นที่ ยอมรับ 1.4 ผลตอบแทน 1.5 ความสำเร็จใน งาน | 1. ความสุขใน การทำงาน 1.1 ความรื่นรมย์ 1.2 อารมณ์ ทางบวก 1.3 ความพึง พอใจ | 1. ความสุขในการทำงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ ด้านอารมณ์ บวก และด้านความพึงพอใจ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุก ด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักใน งาน การเป็นที่ยอมรับ ผลตอบแทน และความสำเร็จ ในการทำงาน 3. ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของ ครูกับความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์ กันทางบวก |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ดำเนินงานของบุคลากร สายสนับสนุน สังกัด | 1. ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน 1.1 การ ติดต่อสัมพันธ์ | 1. ความสุขใน การทำงาน 1.1 ด้านผ่อน คลายดี | 1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ผลงานที่เกี่ยวข้อง | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | สิ่งที่ค้นพบ |
|--|--|---|--|
| มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, ธีรภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และ วุฒิชัย อารักษ์โพชมงศ์ (2560) | 1.2 ความรักในงาน 1.3 การเป็นที่ ยอมรับ 1.4 ความสำเร็จใน งาน | 1.2 ด้านน้ำใจดี 1.3 ด้านจิต วิญญาณดี 1.4 ด้าน ครอบครัวดี 1.5 ด้านสังคมดี 1.6 ด้านไฟรู้ดี 1.7 ด้านสุขภาพ เงินดี 1.8 ด้านการเงินดี 1.9 ด้านสุขภาพดี | มีค่าเฉลี่ยรายด้าน ระดับมาก คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน 2. ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงาน โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 |
| ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล ต่อความสุขในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพฯ 7 ภณิดา บุญทวี (2561) | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน 2.1 การติดต่อ สัมพันธ์ 2.2 ความรักในงาน 2.3 ความสำเร็จใน งาน | 1. ความสุขใน การทำงาน 1.1 ความรู้ نرمย์ ในงาน 1.2 ความพึง พอใจในงาน 1.3 ความ กระตือรือร้นใน การทำงาน | ความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน และด้าน ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรู้ نرمย์ในงานอยู่ ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีผล ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความ รักในงาน ความสำเร็จในงาน |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ผลงานที่เกี่ยวข้อง | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | สิ่งที่ค้นพบ |
|--|---|---|---|
| | 2.4 การเป็นที่ ยอมรับ | | การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการ บริหารงาน |
| | 2.5 นโยบายการ บริหารงาน | | สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทาง |
| | 2.6 สภาพแวดล้อม ในการทำงาน | | เดียวกันกับความสุขในการ ทำงาน |
| ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล ต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลปิฎก จังหวัดนครศรีธรรมราช อรรวรรณ เลิศไกร (2561) | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน 2.1 ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 2.2 ความรักในงาน 2.3 ความสำเร็จใน งาน 2.4 การเป็นที่ ยอมรับ | 1. ความสุขใน การทำงาน 1.1 ความรื่นรมย์ ในงาน 1.2 ความพึง พอใจในงาน 1.3 ความ กระตือรือร้นใน การทำงาน | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานครั้งนี้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการ เป็นที่ยอมรับ พบว่าทุกปัจจัยมี ผลต่อความสุขในการทำงาน ระดับมากทุกด้าน และระดับ ความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลปิฎก มีความสุขอยู่ในระดับมากทุก ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ ในงาน ด้านความพึงพอใจใน งาน และด้านความ กระตือรือร้นในการทำงาน |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร คณะ มนุษยศาสตร์และ | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน 2.1 การ ติดต่อสัมพันธ์ | 1. ความสุขใน การทำงาน 1.1 ความรื่นรมย์ ในงาน 1.2 ความ พึงพอใจในงาน | บุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากและ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ผลงานที่เกี่ยวข้อง | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | สิ่งที่ค้นพบ |
|---|---|--|--|
| สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สุมาลี ทองดี (2563) | 2.2 ความรักในงาน 2.3 การเป็นที่ ยอมรับ 2.4 ความสำเร็จใน งาน | 1.3 ความ กระตือรือร้นใน การทำงาน | การทำงาน ได้แก่ ด้านการ ติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มี ความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกับความสุขในการ ทำงาน |

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบสมมติฐานกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| สมมติฐาน | ผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง | | | | |
|--|-----------------------|-----------------|--------------|--------------|--|
| | นฤมล แสงผล | อรรวรรณ เลิศไกร | ภณิดา บุญทวี | สุมาลี ทองดี | |
| 1. สัมพันธภาพในงาน มี ความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 2. ความรักในงาน มี ความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3. ความสำเร็จในงานมี ความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 4. การเป็นที่ยอมรับมี ความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 88 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง, 2563) ตามสังกัด กอง/สำนัก จำนวน 5 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 395) กำหนดความคลาดเคลื่อนเป็น 0.05 ดังนี้

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

| | | | |
|-------|---|---|-----------------------------|
| เมื่อ | N | = | ขนาดของประชากร |
| | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | e | = | ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0.05 |

แทนค่าในสูตร

$$N = \frac{88}{1 + 88 (.05)^2}$$

$$= 72.13 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 73 คน

ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 73 คน เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง

โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง วันที่ 21 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 22 เมษายน 2564 เป็นระยะเวลาประมาณ 33 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน เป็นแบบปลายปิด จำนวน 21 ข้อ โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อ ดังนี้

สัมพันธภาพในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

ความรักในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

ความสำเร็จในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

การเป็นที่ยอมรับ ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | | |
|-----------------|--------------|---|-------|
| ระดับมากที่สุด | มีค่าเท่ากับ | 4 | คะแนน |
| ระดับมาก | มีค่าเท่ากับ | 3 | คะแนน |
| ระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ | 2 | คะแนน |
| ระดับน้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ | 1 | คะแนน |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน เป็นแบบปลายเปิด จำนวน 9 ข้อ โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันดับหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อ ดังนี้

ความรื่นรมย์ในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันดับ (Interval scale)

ความพึงพอใจในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันดับ (Interval scale)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันดับ (Interval scale)

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | | | |
|-----------------|--------------|---|-------|
| ระดับมากที่สุด | มีค่าเท่ากับ | 4 | คะแนน |
| ระดับมาก | มีค่าเท่ากับ | 3 | คะแนน |
| ระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ | 2 | คะแนน |
| ระดับน้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ | 1 | คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 อาจารย์ ผศ.ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์ ผศ.ดร.อุษณากร ทาวรมย์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 อาจารย์ ดร. พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. การตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ออกแบบส่งมอบให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย รวมไปถึงผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งทำการตรวจในเรื่องของข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความครอบคลุมเนื้อหา รวมไปถึงการใช้ภาษาในแบบสอบถามว่ามีความยากง่ายต่อการเข้าใจในการตอบแบบสอบถามหรือไม่ หรือมีคำถามข้อใดไม่เหมาะสม ควรแก้ไขหรือตัดออก เพื่อให้เนื้อหาที่ใช้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้หลักการ IOC : Index of Item-Objective Congruence ซึ่งมีการให้คะแนนความคิดเห็นรายข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ค่า +1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ค่า -1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างแน่นอน

โดยสูตรที่นำมาใช้สำหรับคำนวณค่า IOC : Index of Item-Objective Congruence

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

โดยที่ $\sum R$ = ผลรวมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

โดยที่ค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งหากแบบสอบถามมีความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา จะมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งจะต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.5 หากมีการคำนวณค่า IOC แล้วคะแนนต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะต้องตัดคำถามดังกล่าวออกและทำการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ซึ่งหลังจากการคำนวณค่า IOC พบว่าค่า IOC ที่ได้มากกว่า 0.5 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จากฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของงานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน
3. การหากลุ่มประชากรตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จึงได้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 73 คน
4. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 73 คน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามสังกัด กอง/สำนัก จำนวน 5 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยแนะนำตัว นำส่งหรืออ่านเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant information sheet) เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ชี้แจงประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับ และเชิญชวนเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ โดยชี้แจงว่าผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัย และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา เนื่องจากไม่มีลักษณะเป็นการบังคับ โดยผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ ซึ่งผลการตัดสินใจไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งสิ้น ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงแต่อย่างใด ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปในภาพรวม ทั้งนี้ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารจะเก็บไว้ในตู้เก็บเอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปีหลังการเผยแพร่ผลการวิจัย และจะถูกนำไปทำลายหลังจากนั้น ทั้งนี้เมื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยลงนาม และบันทึกในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent form)

เกณฑ์การคัดเลือก คือ คัดเข้าเฉพาะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี (ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. 2547 และประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545)

เกณฑ์การคัดออก คือ คัดออกหากไม่ใช่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี (ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. 2547 และประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2545) และมีอายุต่ำกว่า 18 ปี เช่น พนักงานจ้างเหมาบริการ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต.

5.กระบวนการในการเก็บแบบสอบถาม

สถานที่ที่ใช้เก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในตู้ที่มีกุญแจล็อกและสามารถเข้าถึงได้เฉพาะผู้วิจัยเท่านั้น

วิธีการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกซองเอกสารขนาด A4 ไปพร้อมกับแบบสอบถาม โดยแจกเป็นรายบุคคลตามโต๊ะทำงานส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตามหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-10 นาที

กระบวนการเก็บคืนแบบสอบถาม ให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตอบแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามใส่ซองพร้อมปิดผนึก โดยไม่ต้องเขียนชื่อที่อยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามบนซอง แล้วนำมาหย่อนลงกล่องรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้

ซึ่งมีมาตรการในการรักษาระยะห่างทางกายภาพและรักษาความสะอาดระหว่างการค้าเนินการเก็บข้อมูล เช่น ขณะดำเนินการเก็บข้อมูลมีการเว้นระยะห่างกันมากกว่า 1 เมตรระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา และใช้แอลกอฮอล์ หรือน้ำยาฆ่าเชื้อโรคในการทำความสะอาดอุปกรณ์ รวมทั้งสถานที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

วิธีการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยจะไม่มีการระบุข้อมูลที่ทำให้สามารถระบุถึงตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเก็บเป็นความลับ ทั้งนี้ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารจะเก็บไว้ในตู้เอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปีหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัย และจะถูกนำไปทำลายหลังจากนั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การกำหนดค่าเฉลี่ยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีความสุขในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

กรณีวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

| | |
|---|-------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .61 – .80 | มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .41 – .60 | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .20 – .41 | มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 73 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างอย่างสมบูรณ์ จำนวน 73 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 28 | 38.36 |
| หญิง | 45 | 61.64 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 61.64 และเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------|
| 18 ปีขึ้นไป-20 ปี | 1 | 1.37 |
| 21-30 ปี | 11 | 15.07 |
| 31-40 ปี | 28 | 38.36 |
| 41-50 ปี | 23 | 31.51 |
| 51-60 ปี | 10 | 13.70 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.51 อายุ 21-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.07 อายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และอายุ 18 ปีขึ้นไป-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------|------------|--------|
| โสด | 26 | 35.62 |
| สมรส | 43 | 58.90 |
| หม้าย | 1 | 1.37 |
| หย่าร้าง | 3 | 4.11 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.62 หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 และหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 28 | 38.36 |
| ปริญญาตรี | 37 | 50.68 |
| ปริญญาโท | 8 | 10.96 |
| ปริญญาเอก | - | - |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รองลงมามีระดับการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท | 11 | 15.07 |
| 10,001-20,000 บาท | 41 | 56.16 |
| 20,001-30,000 บาท | 14 | 19.18 |
| 30,001-40,000 บาท | 7 | 9.59 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.07 และ 30,001-40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| 5 ปี หรือต่ำกว่า | 35 | 47.95 |
| มากกว่า 5 ปี-10ปี | 27 | 36.99 |
| มากกว่า 10 ปี-15 ปี | 4 | 5.48 |
| มากกว่า 15 ปี- 20 ปี | 5 | 6.85 |
| มากกว่า 20 ปี-25 ปี | 2 | 2.74 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 5 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.99 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี- 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.85 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48 และมากกว่า 20 ปี-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------|
| ข้าราชการ | 23 | 31.51 |
| ลูกจ้างประจำ | 3 | 4.11 |
| พนักงานครู | 3 | 4.11 |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 12 | 16.44 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | 32 | 43.84 |
| รวม | 73 | 100.00 |

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.51 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.44 ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 และพนักงานครู จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{x} | SD | แปลผล | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|------|---------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| ด้านสัมพันธภาพในงาน | | | | | | | | |
| 1.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน | 28 (38.36) | 41 (56.16) | 3 (4.11) | 1 (1.37) | 3.32 | 0.62 | มาก ที่สุด | 1 |
| 2.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 25 (34.25) | 42 (57.53) | 5 (5.48) | 1 (1.37) | 3.25 | 0.64 | มาก | 2 |
| 3.ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง | 19 (26.03) | 47 (64.38) | 4 (5.48) | 3 (4.11) | 3.12 | 0.69 | มาก | 4 |
| 4.เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ | 25 (34.25) | 42 (57.53) | 4 (8.22) | 2 (2.74) | 3.23 | 0.68 | มาก | 3 |
| 5.ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ | 18 (24.66) | 29 (39.73) | 21 (28.77) | 5 (6.85) | 2.82 | 0.89 | มาก | 6 |
| 6.ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | 27 (36.99) | 36 (49.32) | 6 (8.22) | 4 (5.48) | 3.18 | 0.81 | มาก | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวมด้านสัมพันธภาพในงาน | | | | | 3.15 | 0.30 | มาก | |

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

มีระดับความคิดเห็นในภาพรวม ด้านสัมพันธภาพในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.32 (SD = 0.62) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (SD = 0.64) และท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึก นึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.82 (SD = 0.89)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความรักในงาน

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{x} | SD | แปลผล | อันดับ |
|---|------------------|---------------|-------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| ด้านความรักในงาน | | | | | | | | |
| 1.ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ | 23 (31.51) | 43 (58.90) | 4 (5.48) | 3 (4.11) | 3.18 | 0.71 | มาก | 4 |
| 2.ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ | 22 (30.14) | 47 (64.38) | 4 (5.48) | - | 3.25 | 0.55 | มาก | 3 |
| 3.ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ | 25 (34.25) | 48 (65.75) | - | - | 3.34 | 0.48 | มากที่สุด | 2 |
| 4.ท่านภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน | 67 (91.78.) | 6 (8.22) | - | - | 3.92 | 0.28 | มากที่สุด | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรักในงาน | | | | | 3.42 | 0.25 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ท่านภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92 (SD = 0.28) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.48) และท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.18 (SD = 0.71)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความสำเร็จในงาน

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลผล | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | | | | | | | | |
| 1. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 25 (34.25) | 43 (58.90) | 3 (4.11) | 2 (2.74) | 3.25 | 0.66 | มาก | 4 |
| 2. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ | 31 (42.47) | 38 (52.05) | 3 (4.11) | 1 (1.37) | 3.36 | 0.63 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ | 26 (35.62) | 43 (58.90) | 4 (5.48) | - | 3.30 | 0.57 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ | 44 (60.27) | 24 (32.88) | 4 (5.48) | 1 (1.37) | 3.52 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| 5. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน | 17 (23.29) | 40 (54.79) | 10 (13.70) | 6 (8.22) | 2.93 | 0.84 | มาก | 5 |
| ภาพรวมด้านความสำเร็จในงาน | | | | | 3.27 | 0.29 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.52 (SD = 0.67) รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.63) และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.93 (SD = 0.84)

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{x} | SD | แปลผล | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน | | | | | | | | |
| 1.ท่านได้รับความเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน | 42 (57.53) | 27 (36.99) | 3 (4.11) | 1 (1.37) | 3.51 | 0.65 | มากที่สุด | 2 |
| 2.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน | 17 (23.29) | 42 (57.53) | 9 (12.33) | 5 (6.85) | 2.97 | 0.80 | มาก | 4 |
| 3. หัวหน้างานให้การยอมรับและ ไว้วางใจในการทำงานของท่าน | 18 (24.66) | 34 (46.58) | 16 (21.92) | 5 (6.85) | 2.89 | 0.86 | มาก | 5 |
| 4.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยใน ผลงานที่ออกมาดี | 61 (83.56) | 12 (16.44) | - | - | 3.84 | 0.37 | มากที่สุด | 1 |
| 5.การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน | 23 (31.51) | 45 (61.64) | 4 (5.48) | 1 (1.37) | 3.23 | 0.61 | มาก | 3 |
| ภาพรวมด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน | | | | | 3.29 | 0.31 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านการเป็นที่ยอมรับในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.84 (SD = 0.37) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.65) และ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.89 (SD = 0.86)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | \bar{x} | SD | ระดับ | |
|--|-----------|------|-----------------|--------|
| | | | ความ คิดเห็น | อันดับ |
| ด้านสัมพันธภาพในงาน | 3.15 | 0.30 | มาก | 4 |
| ด้านความรักในงาน | 3.42 | 0.25 | มากที่สุด | 1 |
| ด้านความสำเร็จในงาน | 3.27 | 0.29 | มากที่สุด | 3 |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 3.29 | 0.31 | มากที่สุด | 2 |
| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม | 3.28 | 0.21 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.42 (SD = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (SD = 0.31) ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (SD = 0.29) และด้านสัมพันธภาพในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (SD = 0.30)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามด้านความรื่นรมย์ในงาน

| ความสุข ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{x} | SD | แปล ผล | อันดับ |
|--|------------------|---------------|-------------|----------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน | 25 (34.25) | 48 (65.75) | - | - | 3.34 | 0.48 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆใน การทำงาน | 25 (34.25) | 44 (60.27) | 4 (5.48) | - | 3.29 | 0.56 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน | 44 (60.27) | 25 (34.25) | 3 (4.11) | 1 (1.37) | 3.53 | 0.65 | มากที่สุด | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | | 3.39 | 0.32 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นด้านความรื่นรมย์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ ดังนี้

ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.53 (SD = 0.65) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (SD = 0.56)

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการ
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามด้านความพึงพอใจในงาน

| ความสุข ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปล ผล | อันดับ |
|--------------------------------------|------------------|---------------|-------------|----------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ ทำ | 18 (24.66) | 50 (68.49) | 5 (6.85) | - | 3.18 | 0.54 | มาก | 3 |
| 2. ท่านรู้สึกว่างงานที่ทำน่าสนใจ | 22 (30.14) | 44 (60.27) | 7 (9.59) | - | 3.21 | 0.60 | มาก | 2 |
| 3. ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน | 22 (30.14) | 49 (67.12) | 2 (2.74) | - | 3.27 | 0.51 | มากที่สุด | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวมด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | 3.22 | 0.33 | มาก | |

จากตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ ดังนี้

ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.27 (SD = 0.51) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างงานที่ทำน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (SD = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (SD = 0.54)

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการ
ทำงาน จำแนกตามด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

| ความสุข ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{x} | SD | แปล ผล | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน | 61 (83.56) | 12 (16.44) | - | - | 3.84 | 0.37 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงาน ได้อย่างคล่องแคล่ว | 43 (58.90) | 27 (36.99) | 3 (4.11) | - | 3.55 | 0.58 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการ ทำงาน | 17 (23.29) | 43 (58.90) | 12 (16.44) | 1 (1.37) | 3.04 | 0.68 | มาก | 3 |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | 3.47 | 0.27 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.84 (SD = 0.37) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (SD = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 (SD = 0.68)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

| ความสุขในการทำงาน | \bar{x} | SD | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|--------------------------------|-----------|------|------------------|--------|
| ด้านความรื่นรมย์ในงาน | 3.39 | 0.32 | มากที่สุด | 2 |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | 3.22 | 0.33 | มาก | 3 |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน | 3.47 | 0.27 | มากที่สุด | 1 |
| ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม | 3.36 | 0.20 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 (SD = 0.27) รองลงมาคือด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.32) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (SD = 0.33)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข
ในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข ในการทำงาน | ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม | | | |
|---|------------------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| | r | Sig.(2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
| ด้านสัมพันธภาพในงาน | 0.804** | 0.000 | ค่อนข้างสูง | ทิศทางเดียวกัน |
| ด้านความรักในงาน | 0.557** | 0.000 | ปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| ด้านความสำเร็จในงาน | 0.747** | 0.000 | ค่อนข้างสูง | ทิศทางเดียวกัน |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 0.828** | 0.000 | สูง | ทิศทางเดียวกัน |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม | 0.783** | 0.000 | ค่อนข้างสูง | ทิศทางเดียวกัน |

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.783^{**}$) ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า $r = 0.828^{**}$ ด้านสัมพันธภาพในงานและด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่า $r = 0.804^{**}$ และ 0.747^{**} ตามลำดับ ส่วนด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $r = 0.557^{**}$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และพบว่าในทุกด้านมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 ความรักในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4 การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ ทำงาน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน | | | |
|---|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | ด้านความ intrinsic ในงาน | ด้านความพึง พอใจในงาน | ด้านความ กระตือรือร้น | ความสุขในการ ทำงานโดยรวม |
| ด้านสัมพันธภาพในงาน | ** | ** | ** | ** |
| ด้านความรักในงาน | ** | ** | ** | ** |
| ด้านความสำเร็จในงาน | ** | ** | ** | ** |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | ** | ** | ** | ** |
| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงานโดยรวม | ** | ** | ** | ** |

** หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 27 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานที่ | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------|------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | สัมพันธภาพในงาน | ความสุขในการทำงาน | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 2 | ความรักในงาน | ความสุขในการทำงาน | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3 | ความสำเร็จในงาน | ความสุขในการทำงาน | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 4 | การเป็นที่ยอมรับ | ความสุขในการทำงาน | เป็นไปตามสมมติฐาน |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 73 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้ในการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้ในการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation) ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปี-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 5 ปีหรือต่ำกว่า และเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสัมพันธ์ภาพในงาน สามารถสรุปรายด้าน ดังนี้

ด้านสัมพันธ์ภาพในงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน รองลงมามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง และท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ

ด้านความรักในงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้

สำเร็จตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และหัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปรายด้าน ดังนี้

ด้านความรื่นรมย์ในงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านรู้สึกทำงานที่ทำน่าสนใจ และท่านรู้สึกชอบ ภูมิใจในงานที่ทำ ตามลำดับ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยมีความเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 ความรักในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 4 การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวพนักงานฯ เอง ดังนั้น เมื่อพนักงานฯ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน จะรู้สึกสนุกกับงาน ยินดี เต็มใจทำงาน และมีความสุขเมื่องานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายในการทำงานเพื่อเสริมแรงในการทำงานให้พนักงานเกิดความสุขมากยิ่งขึ้น เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปีดีเด่น หรือนุเคราะห์ที่ได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ด้วยการประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัล ในกิจกรรมสำคัญ ๆ เช่น งานปีใหม่ ที่ประชุมคณะกรรมการ ตลอดจนการประชุมสัมพัทธ์ผ่านสื่อ ทั้งทางเว็บไซต์ Facebook Line และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบญจพรและคณะ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของเอกสฤษดิ์ ลักมิตานนท์ และคณะ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอโณทัย เเฉดิษฐ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 อยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักสัจจันท์ มงคลพันธ์ (2560) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความรื่นรมย์ในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะพนักงานฯ ทำงานด้วยความรู้สึกสนุก รู้สึกมาทำงานแล้วสบายใจ เนื่องจากมีการสร้างวัฒนธรรมแบบพี่น้องและครอบครัว อีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น จัดสถานที่ออกกำลังกาย การแข่งกีฬาภายใน เพื่อพัฒนาความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของอ โฉมทัย เฉยศิษฐ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะพนักงานฯ รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสุขใจเมื่อปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานที่ชื่นชอบและมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในส่วนด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานฯ มีความพึงพอใจในงานระดับมาก อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทามองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

1.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะพนักงานฯ มีความเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนการทำงาน และกำหนดช่วงเวลาทำงานให้แล้วเสร็จได้ทันตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน เช่น การเกิดอุทกภัย อัคคีภัย หรือการระบาดของโรค ซึ่งพนักงานทุกคนพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน นอกจากนี้ ยังพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของโอเนทัย เฉยดิษฐ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวอร์เร่ (Warr, 1990) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดกับพนักงาน คือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าพนักงานฯ ที่มีสัมพันธภาพในงานที่ดี จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี รวมทั้งมีการปฏิบัติงานที่มีการพูดคุยและสังสรรค์ร่วมกัน มีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ใช้หลักมิตรภาพช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ที่พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรธนิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารมีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงานจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

2.2 ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อได้ทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายแล้วเกิดผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรประสบผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นแรงจูงใจในการสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดความสร้างสรรค์ในงานมากขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของความสำเร็จในงาน (Work achievement) การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.3 ด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าพนักงานฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในปัจจุบัน รู้สึกสนุกกับการทำงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงานเป็นภารกิจที่มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าพนักงานฯ ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1970) กล่าวว่าความต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของ

ตนเอง ตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) พบว่า ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความสุขในการทำงานสูงสุด ดังนั้น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีในครั้งนี้ จากการศึกษา พบว่า เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมถึงการกำหนดโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความก้าวหน้าขององค์กรไปพร้อมกัน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความสุขของบุคลากร โดยจัดระบบการดูแลให้ทั่วถึง และหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเองร่วมกับการจัดระบบการสนับสนุนทางสังคมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในชีวิต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านสัมพันธภาพในงาน เนื่องจากพนักงานฯ มีความรู้สึกสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน เช่น การจัดอบรม Team building ที่สามารถละลายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร เกิดความรัก ความผูกพัน และส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ด้านความพึงพอใจในงาน เนื่องจากพนักงานฯ มีความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มพนักงานบริษัทหรือกลุ่มข้าราชการ และนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อให้ฝ่ายบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติ และนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 73 คน ในเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษารายต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงปฏิบัติการ โดยให้พนักงานทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

บรรณานุกรม

- ก้านทอง บุหระา. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Healthy workplace: Concept process and the role of human resource professional). *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.
- เกษร เรืองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. *สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- คมกริช สุรวะช. (2554). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จินตนา อำพันธ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- จิรากร ฤกษ์ชนะ. (2559). *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชีวันนท์ พีชสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- เขาวลิต สบายใจ. (2557). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปนา บุญหล้า. (2549). *ความสุขคือตัวชี้วัดความสำเร็จของชีวิต*. *วารสารเพื่อคุณภาพ*, 13(107), 45-48.
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ. (2551). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2008/07/21/549/#axzz1yhborP9Q>
- คนัย เทียนพุ่ม. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพล ชาดิรัมย์. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรษ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทองคำ กำภู ณ อยุธยา, ชาติชาย ณ เชียงใหม่ และเจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. (2534). *รายงานการวิจัยเรื่องความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิชานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวัลย์ สัจจันทร์. (2547). *ปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์นั้ อารมณ์และภาวะความสุขที่ส่งผลต่อการดูแลเด็กที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาของผู้ปกครอง*. คุษณิพนธ์ครุศาสตรคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- โทชิตากะ โมจิซูกิ. (2553). *Happy Signal รู้ทันสัญญาณแห่งความสุข*. (สุภกัศ เครื่องกาญจนา, แปล). กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.

- ชัยญลักษณ์ ปรางจันทร์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ*. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 34(2), 87-99.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, ชีรภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และวุฒิชัย อารักษ์โพชมงค์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี*. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(2), 182-206.
- บุญจง ชาวศิริวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8(2), 151-158.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี ปาโรจน์กุล. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด*.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปิยอร ลีระเดิมพงษ์. (2552). *ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2540). *ทาน ศีล ภาวนา*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2548). *ประมวลคำพระบรมราโชวาท*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.google.com>

พระพุทธทาสภิกขุ. (2545). *การสร้างความสุขในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก

<http://gotoknow.org/blog/websms/99662>

พระพุทธทาสภิกขุ. (2548). *ความสุขในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gocitoe.com>

พระมหาจรัญ คมภิโร. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะปรัชญาสุขนิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, คณะพุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*.

กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พุทธทาสภิกขุ. (2545). *ความหมดทุกข์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

- เพ็ญพิชชา ตั่งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และ คอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: Come, In.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาวิณี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก*. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 11(1), 92-105.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- มหาวิทยาลัยอีสต์แฮมป์ไชร์. (2549). *ผลการสำรวจดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมของชาวไทย*. *หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์*. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/qol/detail/9500000054595>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระวี ภาวิไล. (2540). *ชีวิตดีงาม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ซีเอสโอ.
- รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลิขสิทธิ์ มณีพรหม, ประสงค์ ต้นพิชัย และอภิชาติ ใจอารีย์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานฟาร์มของนิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 12(1), 980-997.

- เลียงโป จิกมี วาย ซินเลย์. (2547). *ความสุขมวลรวมประชาชาติมุ่งสู่กระบวนการนวัตกรรมที่ศรัทธาใหม่ในการพัฒนา* (เจษณี สุขจิรัตติกาล, แปล) กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้า.
- วันชพร เล่าสะ และชิน โสณ วิสิฐนุธิกิจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2), 229-239.
- วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2544). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). สุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki>
- วิสิฐนุธิกิจ สุทธิเทพ, พ.จ.อ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศรีนวล แดงกู่ และอารง สุทธาสาสน์. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน. *รวมสาร*, 16(1), 64-83.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20160323112418.pdf
- สิรินันท์ ชุนเพ็ชร์ และ สอเดชะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 69-80.
- สุกัญญา อินต๊ะ โจด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทวารวดี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทินี จงจิตต์. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุมาลี ทองดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.* , 9(1), 141-155.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ*. คุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง. (2563ก). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561- 2563)*. ชลบุรี: สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง. (2563ข). *ข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.khaokhansong.go.th>
- อโณทัย เฉยดิษฐ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม, ภัศรา เชษฐโชติศักดิ์, วรรณประภา ชลอกกุล, ละเอียด ปัญโญใหญ่ และสุจริต สุวรรณชีพ. (2544). การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล). *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46(3), 209-225.
- อรทัย อินปิ่น. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรวรรณ บุตรทุมพันธ์, พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์ และวาสนา พาวิณ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 42(2), 87-95.

- อรวรรณ เลิศไกร. (2561). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิฎก จังหวัดนครศรีธรรมราช*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกสฤษฎี ลักขิตานนท์ และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Argyle, M., & Crossland, J. (1991). The dimensions of positive emotions. *British Journal of Social Psychology*, 26, 127-137.
- Atherton, J., Graham, E., & Steedman, L. (2009). *The practices of happiness political economy, religion and wellbeing*. Retrieved from <http://www.oapen.org/download?type=document&docid=391039>
- Diener, E. (2000). *New direction in subjective well-being research: The cutting edge*. Retrieved from [http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/New directions.html](http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/New%20directions.html)
- Diener, E. (2003). *Frequently asked questions (FAQ'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/fag.html>
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Psychology* 54, 403-25.
- Fisher, M. (1992). An unusual variant of acute idiopathic polyneuritis (syndrome of ophthalmoplegia, ataxia and areflexia). *The New England Journal of Medicine*, 364(24), 57-65.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 370-392.
- Glatzer, W. (2000). Happiness: Classic theory in the light of current research. *Journal Happiness Studies (Online)*. Retrieved from <http://www.kluweronline.com/issn/1389-4978/Contents>

- Herzberg, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- iOpener. (2010). *Development of an instrument to assess happiness in the workplace*. Retrieved from <http://www.iopener.com>
- Ketchian, L. (2003). *Happiness at work*. Retrieved from <http://www.Happiness Club.com>
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Retrieved from <http://www.positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>
- Kovacs, Z. (2008). *The conceptual structure of happiness*. Retrieved from http://www.helsinki.fi/collegium/e.../09_Kovacs_2008_3.pdf
- Lu, L., & Argyle, M. (1991). Happiness and cooperation. *Personality and Individual Differences*, 12, 1019-1030.
- Lu, L., & Shin, Y. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personal and Individual Differences*, 23(3), 453-462.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193 - 210.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729.
- Wu. (1992). *Source of inner happiness*. Taipei: Tong Da Books.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introduction analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาใช้ในการทำวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น คำตอบทุกข้อจะถือเป็นความลับ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัฐวิณี ฉายสุวรรณ
ผู้ศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 18 ปีขึ้นไป-20 ปี 2. 21-30 ปี
 3. 31-40 ปี 4. 41-50 ปี
 5. 51-60 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001-20,000 บาท
 3. 20,001- 30,000 บาท 4. 30,001-40,000 บาท
 5. 40,001- 50,000 บาท 6. มากกว่า 50,000 บาท

6.ระยะเวลาการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1. 5 ปี หรือต่ำกว่า 2. มากกว่า 5 ปี-10 ปี
 3. มากกว่า 10 ปี-15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี-20 ปี
 5. มากกว่า 20 ปี-25 ปี 6. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

7.ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานครู 4. พนักงานจ้างทั่วไป
 5. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
|--|-------------------|-------------|--------------|--------------------|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านสัมพันธภาพในงาน | | | | |
| 8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน | | | | |
| 9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | |
| 10. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง | | | | |
| 11. เพื่อนร่วมงานรับฟัง ให้คำปรึกษาท่านได้ | | | | |
| 12. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ | | | | |
| 13. ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | | | | |
| ด้านความรักในงาน | | | | |
| 14. ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ | | | | |
| 15. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ | | | | |

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อย ที่สุด |
|--|-----------------------|-----------------|------------------|----------------------------|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ | | | | |
| 17. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำปัจจุบัน | | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | | | | |
| 18. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | |
| 19. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ | | | | |
| 20. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ | | | | |
| 21. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำ | | | | |
| 22. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | | | | |
| 23. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 24. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | | | | |
| 25. หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน | | | | |
| 26. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี | | | | |
| 27. การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ความสุขในการทำงาน | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
|--|-------------------|-------------|--------------|--------------------|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | |
| 28. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน | | | | |
| 29. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน | | | | |
| 30. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน | | | | |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | |
| 31. ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ | | | | |
| 32. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ | | | | |
| 33. ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน | | | | |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | |
| 34. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน | | | | |
| 35. ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว | | | | |
| 36. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตารางการวิเคราะห์ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|---|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 1 | เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 2 | อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20 ปี หรือต่ำกว่า <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 40-50 ปี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20 ปี หรือต่ำกว่า <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 5. 50-60 ปี |
| 3 | สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย <input type="checkbox"/> 4. หย่าร้าง |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 4 | ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 5 | รายได้ต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 30,001 - 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 5. 40,001 - 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 50,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 6 | ระยะเวลาการทำงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล เขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี <input type="checkbox"/> 1. 5 ปี หรือต่ำกว่า <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปี - 25 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|---|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 7 | ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> 1. ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2. ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> 3. พนักงานครู <input type="checkbox"/> 4. พนักงานจ้างทั่วไป <input type="checkbox"/> 5. พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

**ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| | ด้านสัมพันธภาพในงาน | | | | | | | |
| 1 | เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 2 | ท่านและเพื่อนร่วมงานมี การให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 3 | ท่านและเพื่อนร่วมงาน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 4 | เพื่อนร่วมงานรับฟัง ให้ คำปรึกษาท่านได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 5 | ท่านสามารถเปิดเผย ความรู้สึกนึกคิดระหว่าง เพื่อนร่วมงานได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 6 | ท่านและหัวหน้างานมี สัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| | ด้านความรักในงาน | | | | | | | |
| 7 | ท่านมีความรักและผูกพัน กับงานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 8 | ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าใน งานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 9 | ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจใน การทำงานให้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 10 | ท่าน ภูมิใจในงานที่ทำ ปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|-----------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| | ด้านความสำเร็จในงาน | | | | | | | |
| 11 | ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 12 | ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 13 | ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 14 | ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 15 | ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| | ด้านการเป็นที่ยอมรับ | | | | | | | |
| 16 | ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 17 | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 18 | หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 19 | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 20 | การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เขาคันทรัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|-------------------------------------|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| | ด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | | | | |
| 1 | ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 2 | ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 3 | ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| | ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | | | |
| 4 | ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 5 | ท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |

| ข้อ ที่ | ข้อรายการ | คะแนนความ คิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|------------|--|---|-------------|-------------|-----|------|------------|------------------|
| | | คน ที่ 1 | คน ที่ 2 | คน ที่ 3 | | | | |
| 6 | ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจ ทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| | ด้านความกระตือรือร้นใน การทำงาน | | | | | | | |
| 7 | ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 8 | ท่านรู้สึกมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| 9 | ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการ ทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ ได้ | - |
| รวม | | | | | | | | 1.00 |