

แนวทางการสร้างองค์รสุขภาวะของเมืองพัทยา

ชนิสรา ร่มเชื่อน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

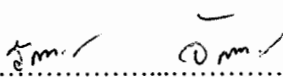
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2559

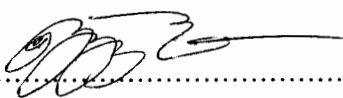
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

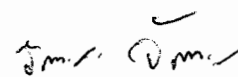
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชนิศรา ร่มเขื่อน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

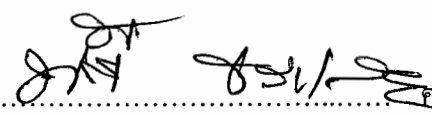
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กิจชุต ไกรวาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)
วันที่...3...เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างองค์รสุขภาวะเมืองพัทยา” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.รชฎ จันทรน้อย อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ และอาจารย์ทุกท่านในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณประโยชน์อย่างมหาศาล ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของผู้บริหารเมืองพัทยา หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานเมืองพัทยาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความอนุเคราะห์เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นางสาววรรณภา วรรณศรี หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสในการศึกษาครั้งนี้ นายวีรพัฒน์ กุดแถลง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ พี่ ๆ ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำปรึกษาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณ พี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีมานะพยายาม จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ชนิสรา ร่มเชื่อน

57930091: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แนวทาง/ การสร้างองค์กรสุขภาวะ/ องค์กรสุขภาวะ/ เมืองพัทยา

ชนิศรา ร่มเชื่อน: แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา (GUIDELINES FOR CREATING HAPPY ORGANIZATIONS FOR PATTAYA CITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทน์น้อย, Ph.D. 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา (2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแทนพนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .869 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย พบว่า เมืองพัทยาคือองค์กรสุขภาวะ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ ความไม่ชัดเจนของหลักและวิธีการในการเบิกจ่ายงบประมาณ ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ความไม่พร้อมและไม่เข้าใจของพนักงานบางกลุ่ม การสื่อสารภายใน องค์กร และขาดการมีส่วนร่วมจากพนักงานเมืองพัทยาในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่วนราชการหรือเมืองพัทยาดำเนินการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานยังขาดแรงจูงใจในการที่จะดึงดูดให้เราร่วมกิจกรรม ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา พบว่า ควรมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับ และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อำนวย ความสะดวก กำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิด มีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้พนักงานเมืองพัทยา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เน้นเรื่องความเป็นระเบียบและความสะอาด มีมุมสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในเรื่องของกรอบหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีมาตรการในเรื่องค่าตอบแทน และความมั่นคงในอาชีพ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ทำงานมาแล้วหลายปีให้เป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการ

57930091: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: GUIDELINES/ CREATING HAPPY ORGANIZATIONS/ HAPPY
ORGANIZATION/ PATTAYA CITY

CHANISSARA ROMKHUEN: GUIDELINES FOR CREATING HAPPY
ORGANIZATIONS FOR PATTAYA CITY. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D. 97 P.
2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the extent of being happy organizations of Pattaya City. Also, this study attempted to provide guidelines for creating happy organizations for Pattaya City. The subjects participating in this study were 368 representatives of employees working for Pattaya City, Chon Buri Province. The instrument used to collect the data was HAPPINOMETER of Institute for Population and Social Research, Mahidol University with a reliability of .869. Also, an in-depth structured interview technique was used to collect the data. Then, the data were analyzed descriptively. Also, statistical test in a form of percentage was administered.

The results of this study revealed that Pattaya City is a happy organization. The problems and obstacles facing its employees was that the criteria and methods for disbursement of budget for projects were not clearly stated. Also, it was found that some groups of employees were not ready for work and did not have the same level of understanding. A lack of internal communication in the organization was also a problem that resulted in a lack of cooperation and participation of employees in activities held by other government sectors or by Pattaya City itself. This indicated that these employees were unmotivated to participate in different activities. Based on these results, it was suggested that work of employees should be decentralized, and participatory processes should be introduced. This could be accomplished by heads of government sectors as well as supervisors at all levels facilitate and monitor closely their employees' performance. Also, there should be activities that helped to create a good rapport among these employees and give them chances to exchange ideas for mutual learning in a healthy working environment. In addition, there should be a focus on clean and organized workplaces with enough corners for relaxation. Also, employees should be encouraged for self-development, including attending trainings and furthering their studies. There should be a measurement for compensation and job security, including offering additional bonuses and a chance for temporarily hired employees who had worked for many years to become permanent staff or government officers.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะ.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
เกณฑ์การแปลผล.....	57
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	58
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล.....	60
4 ผลการวิจัย.....	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการสร้างองค์กร สุขภาวะของเมืองพัทยา.....	65
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก.....	80
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แหล่งที่มาของตัวแปร..... 4
2	ตัวชี้วัดความสุข..... 27
3	จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง..... 51
4	ตัวชี้วัดความสุข เครื่องมือ HAPPINOMETER..... 54
5	ความหมายของค่าคะแนนระดับความสุขของบุคลากรเมืองพัทยา..... 58
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป..... 61
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาพรวมระดับความสุข เมืองพัทยา..... 63
8	คะแนนเฉลี่ยและร้อยละของระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา จำแนกตาม ส่วนราชการ..... 64

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน ส่งผลต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทำให้มนุษย์มีความเครียดและความกดดัน โดยเฉพาะความเครียดจากการทำงาน ดังนั้น การสร้างความสุขในองค์กรจึงเป็นปัจจัยในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กรหากพนักงานมีความสุขก็จะเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ ก่อให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นก็จะเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมด เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำ คือ ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงาน เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ ก็คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่ายุ่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่พลเมืองและความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้ว ก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุขจากชุมชนก็ขยายผลไปยัง

สถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก มีภารกิจในการกำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติเมืองพัทยา และนโยบาย เพื่อให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเมืองพัทยา เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงานเมืองพัทยาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหมายถึง ความสุขของประชาชนพลเมือง ที่จะได้รับจากเมืองพัทยา สร้างความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่อง โดยถือเป็นภาระหน้าที่ของพนักงานเมืองพัทยาที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ทั้งการจัดระเบียบสังคม รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้ประชาชนและสังคม การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี หลักการให้บริการประชาชน การให้บริการที่ดี การยิ้มแย้มแจ่มใส จิตบริการ

ดังนั้น เมืองพัทยาจึงต้องสร้างให้เมืองพัทยาเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเสริมสร้างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร ซึ่งในการจะสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารองค์กรถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น โดยสามารถชักจูงและกระตุ้นพนักงานทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้ได้ แต่ถ้าหากพนักงานเมืองพัทยาขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานและส่งผลต่อการให้บริการประชาชน เพราะพนักงานที่ไม่มีความสุข หน้าตาจะไม่ยิ้มแย้ม มีแต่ความเคร่งเครียด เมื่อประชาชนพบเห็นก็จะเกิดภาพลักษณ์ไม่ดีต่อองค์กร ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนนั้น องค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาคนก่อน เมื่อคนมีความสุขแล้วก็จะทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขของเมืองพัทยาแก่สายตาประชาชนได้และนักท่องเที่ยวที่มาเยือนเมืองพัทยาได้

จากการศึกษาในอดีต พบว่า การเป็นองค์กรสุขภาวะจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ก่อให้เกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและสังคม การคงอยู่ในสายอาชีพงานที่ปฏิบัติไม่คิดหางานใหม่ เกิดความสุขกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของชุดิกัญจน์ เป่าทุย (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช, สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน, วิษา เลียดประดม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี, อิศริย์ ทองคำ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น ตำบลท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และนฤมล แสงผล (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข พบว่า ได้มีผู้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานในสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ และในส่วนของเมืองพัทยาที่เป็น การปกครองรูปแบบพิเศษนั้น มีผู้ศึกษาความสุขในการทำงานเฉพาะสำนักการศึกษาเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทั้งเมืองพัทยา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กร สุขภาวะของเมืองพัทยา ซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการสร้างเมืองพัทยาให้เป็นองค์กร ที่มีความสุขในการทำงาน โดยผลการวิจัยนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และคำนึงถึงความสุขของพนักงานเมืองพัทยามากยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

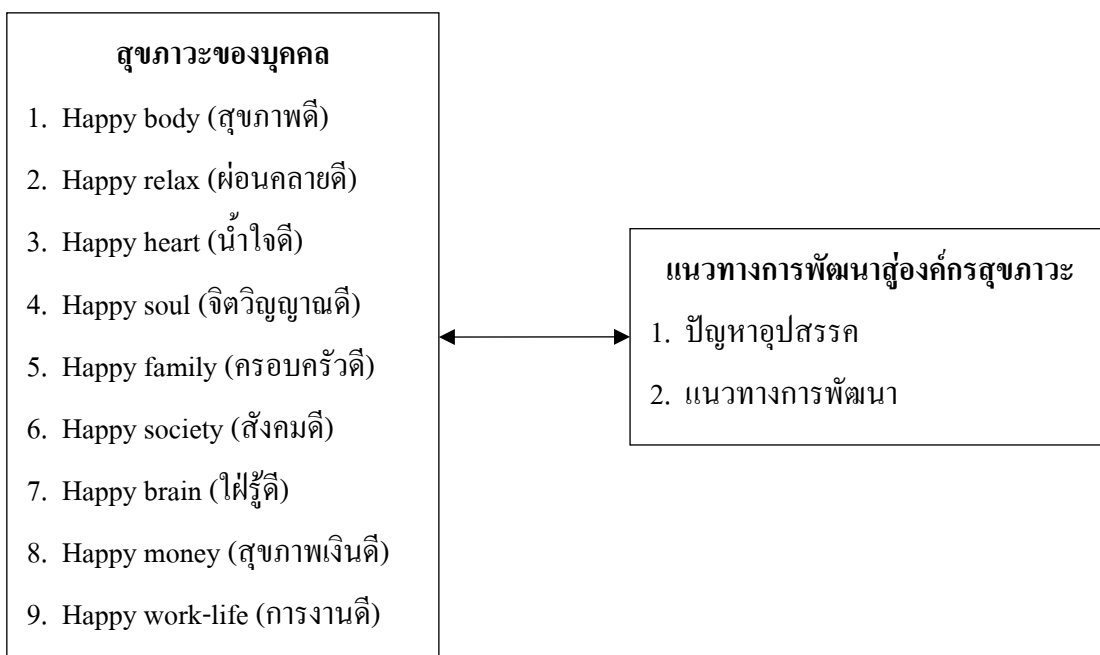
1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กร สุขภาวะของเมืองพัทยา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการสร้างให้เมืองพัทยาคือองค์กร สุขภาวะ โดยกำหนดประเด็นในการสำรวจระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยใช้เครื่องมือ วัดความสุข เป็นนวัตกรรมในการวัดความสุขทางด้านสังคมศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ ตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace” ของสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่ง HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่ 9 คือ Happy work-life เป็นผลการวิจัยของสถาบันวิจัย

ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER

ในการวัดความสุขของพนักงานเมืองพัทยา โดยมีประเด็นในการสำรวจตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
1. Happy body (สุขภาพดี)	ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีย์ (2555)
2. Happy relax (ผ่อนคลายดี)	
3. Happy heart (น้ำใจดี)	
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี)	
5. Happy family (ครอบครัวดี)	
6. Happy society (สังคมดี)	
7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี)	
8. Happy money (สุขภาพเงินดี)	
9. Happy work-life (การงานดี)	

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. นำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเสริมองค์กรเมืองพัทยาให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะของพนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาองค์ประกอบในการสร้างความสุข ซึ่งตัวแปรที่ใช้ประกอบในการวิจัย ได้แก่ ตัวชี้วัดความสุขของพนักงานเมืองพัทยา ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี)
2. Happy relax (ผ่อนคลายดี)
3. Happy heart (น้ำใจดี)
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี)
5. Happy family (ครอบครัวดี)
6. Happy society (สังคมดี)
7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี)
8. Happy money (สุขภาพเงินดี)
9. Happy work-life (การงานดี)

ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,542 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ อยู่ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรตามโครงสร้างการบริหารงานของเมืองพัทยา จำนวน 15 ส่วนราชการ ประกอบด้วย (1) สำนักปลัดเมืองพัทยา (2) สำนักยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (3) สำนักการคลัง (4) สำนักการช่าง (5) สำนักการสาธารณสุข (6) สำนักการศึกษา (7) สำนักการช่างสุขาภิบาล (8) สำนักพัฒนาสังคม (9) สำนักสิ่งแวดล้อม (10) สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว (11) กองการพัสดุและทรัพย์สิน (12) กองการเจ้าหน้าที่ (13) กลุ่มกฎหมาย (14) หน่วยงานตรวจสอบภายใน และ (15) สำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน โดยที่พนักงานเมืองพัทยามีการรับรู้ ว่า ตนเองมีความสุขในการทำงาน ในมิติความสุข 9 มิติ ประกอบด้วย (1) Happy body (สุขภาพดี) (2) Happy relax (ผ่อนคลายดี) (3) Happy heart (น้ำใจดี) (4) Happy soul (จิตวิญญาณดี) (5) Happy family (ครอบครัวดี) (6) Happy society (สังคมดี) (7) Happy brain (ใฝ่รู้ดี) (8) Happy money (สุขภาพเงินดี) และ (9) Happy work-life (การงานดี)

เครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER หมายถึง เครื่องมือวัดระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งผู้วิจัย ได้พัฒนาจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ ได้แก่

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ (1) ภาวะอ้วนลงพุง (2) การกินอาหารเข้า (3) การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (4) การสูบบุหรี่ (5) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และ (6) ความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยาสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ (1) การพักผ่อนที่เพียงพอ (2) การทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ (3) ความเครียดจากการทำงาน (4) ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และ (5) การจัดการกับปัญหาชีวิต

3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง ซึ่งประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด คือ (1) ความรู้สึกเอื้ออาทร (2) การช่วยเหลือคนรอบข้าง (3) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง (5) การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (6) การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างในการทำงานระหว่างกัน (7) เต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (8) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ (9) ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีความตระหนักถึง คุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ (1) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการให้ทาน (2) ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ (3) ยกโทษและให้อภัยต่อผู้อื่น (4) การยอมรับและขอโทษในความผิดที่มีส่วนรับผิดชอบ และ (5) การตอบแทนผู้มีพระคุณหรือให้การช่วยเหลือ

5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีความรู้สึกรักผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ (1) มีเวลาอยู่กับครอบครัว (2) การทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัว และ (3) มีความสุขกับ ครอบครัว

6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ (1) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน (2) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม (3) รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (4) การขอความช่วยเหลือจาก คนในชุมชน (5) รู้สึกว่าสังคมไทยมีความสุข และ (6) การใช้ชีวิตในสังคมโดยรวมมีความสุข

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีความตื่นตัว กระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา และพอใจ ที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ (1) สนใจในการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ (2) สนใจในการพัฒนาตนเอง และ (3) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีวินัยในการใช้ จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบรายรับ รายจ่าย และออมเงิน ในแต่ละเดือน ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ (1) การผ่อนชำระหนี้ไม่เป็นภาระต่อตนเอง (2) ผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (3) มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และ (4) ค่าตอบแทน ที่ได้รับเปรียบเทียบกับรายจ่ายต่อเดือน

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่พนักงานเมืองพัทยามีความสบายใจ ในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 15 ตัวชี้วัด คือ (1) มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร (2) ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจาก องค์กร (3) พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัด (4) ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/ พรบ. ข้าราชการ (5) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง (6) ปรับเงินค่าจ้าง

ประจำปีอย่างเหมาะสม (7) อาชีพที่ทำมั่นคง (8) ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิด
 จากการทำงาน (9) การลาออกจากองค์กร (10) การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (11) การมีส่วนร่วม
 ให้ข้อเสนอแนะกับนายจ้างและหัวหน้างาน (12) ความถูกต้องและความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง
 (13) โดยรวมทำงานอย่างมีความสุข (14) ภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร (15) รู้สึกเป็น
 เจ้าของร่วมในที่ทำงาน

พนักงานเมืองพัทยา หมายถึง ตัวแทนพนักงานเมืองพัทยาแยกตามส่วนราชการต่าง ๆ
 จำนวน 15 ส่วนราชการ ประกอบด้วย (1) สำนักปลัดเมืองพัทยา (2) สำนักยุทธศาสตร์
 และงบประมาณ (3) สำนักการคลัง (4) สำนักการช่าง (5) สำนักการสาธารณสุข (6) สำนักการศึกษา
 (7) สำนักการช่างสุขาภิบาล (8) สำนักพัฒนาสังคม (9) สำนักสิ่งแวดล้อม (10) สำนักส่งเสริม
 การท่องเที่ยว (11) กองการพัสดุและทรัพย์สิน (12) กองการเจ้าหน้าที่ (13) กลุ่มกฎหมาย
 (14) หน่วยงานตรวจสอบภายใน และ (15) สำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ
 - 1.1 ความหมายขององค์กรสุขภาวะ
 - 1.2 องค์ประกอบของความสุขขององค์กร
 - 1.3 การวัดความสุข
 - 1.4 แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ

ความหมายขององค์กรสุขภาวะ

จากการศึกษาความหมายขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโต

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้ คือ ความสุขของคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็น

นามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556) ได้อธิบายว่า องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

พีระพัฒน์ ผิวม (2555) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สถานที่ทำงาน ศูนย์รวมของบุคคลที่รวมเป็นหน่วยเดียวกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสบายกายสบายใจ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

บุษกร วัฒนบุตร (2558) ได้อธิบายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดการองค์กร โดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก

องค์กรอนามัยโลก (2550 อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2557) Healthy workplace ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ให้การป้องกันส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน”

องค์ประกอบของความสุขขององค์กร

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียด มีความขัดแย้ง ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็ลดลง กลายเป็นองค์กรที่ไม่น่าอยู่ ไม่สามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่พนักงานได้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สร้างเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER เพื่อใช้วัดความสุขของคนทำงานทุกภาคส่วนและบุคคลทั่วไป ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เห็นความสำคัญของการสร้างตัวชี้วัดนี้ ในการวัดความสุขอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้

HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบนำเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัดติดตามและประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบของมิติความสุข ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมส่วน มีพฤติกรรมกรบิ โภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย
2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต
3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง ในมิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำบุญทำกุศล ศึกษาศาสนา การให้ทานและการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับ และการขอโทษรวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ
5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ในมิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว
6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดง ความทันสมัยอยู่เสมอ ในมิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือน ในมิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออมและความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ในมิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

การวัดความสุข

การวัดความสุขของคนในองค์กร เปรียบเสมือนการใช้มาตรวัดความสุขรู้สึก และประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย ทั้งยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลจากหลาย ๆ โครงการ เพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินความสุขคนทำงานตามแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและน่าเชื่อถือ รวมทั้งองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง HAPPINOMETER ได้แบ่งความสุขเป็น 9 มิติ ซึ่งมีตัวชี้วัด

ความสุขทั้งหมด รวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรื ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย
2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและใช้ชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต
3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง ในมิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทานและการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับ และการขอโทษรวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ
5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ในมิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว
6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความสามารถอยู่เสมอ ในมิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือน ในมิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออมและความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ในมิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

นอกจากนี้ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) ยังได้ออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรโดยเครื่องมือนี้สามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละมิติได้ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับเครื่องมือ HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในเรื่องของการเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขของคนทำงาน แต่ที่แตกต่างกันคือ มิติในการวัด ซึ่งเครื่องมือนี้จะมียอดประกอบในการวัดทั้งหมด 5 มิติ ต่างจาก HAPPINOMETER จะวัดทั้งหมด 9 มิติ แต่จะมีตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันบ้าง เช่น การให้ความช่วยเหลือคนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องเป็นธรรมของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือ

1. มิติของผู้นำ (Leaderships)
2. มิติของสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (Friendships)
3. มิติความรักในงาน (Job inspiration)
4. มิติค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value)
5. มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

Muylaert, Beeck, and Broek (2007) มีรายละเอียดของชุดเครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะอีก 10 เครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะการใช้ดัชนีเพื่อช่วยสะท้อนสภาพการณ์ภายในองค์กรว่าเป็น “องค์กร

สุขภาพหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ” ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ดัชนีที่มีการใช้ตรวจสอบองค์กรสุขภาพ ประกอบด้วย (1) การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (2) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน (3) การได้รับการสนับสนุนให้เป็นนโยบายขององค์กร (4) การบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงาน (5) มีโครงสร้างการดำเนินงานและการวิเคราะห์งาน (6) การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น (7) มีการจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน (8) มีการประเมินและกำกับติดตาม (9) ใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และ (10) มีวิธีการสร้างความเข้าใจ

จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ HAPPINOMETER การวัดความสุขด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล ซึ่งสามารถนำมาใช้กับเมืองพัทยาได้ เพราะมีความครอบคลุมในการวัดความสุขของคนทำงานทั้ง 9 มิติ โดยเฉพาะในมิติที่ 9 ซึ่งเป็นเรื่อง Happy work-life (การทำงานดี) รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากนี้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว และยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลายโครงการวิจัย ทั้งยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยมากที่สุด คือ เป็นการวัดระดับความสุขของพนักงาน และพบว่าในเมืองพัทยายังไม่ค่อยมีผู้วิจัยในเรื่ององค์กรสุขภาพ ซึ่งเครื่องมือ HAPPINOMETER ได้ผ่านการทดสอบจากสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แล้วว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และน่าเชื่อถือ ในการนำไปใช้สำรวจความสุขโดยภาพรวมของบุคลากรในเมืองพัทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสู่สายตาประชาชนส่งผลให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจแก่ประชาชนที่มาใช้บริการเมืองพัทยา

แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพ

จากการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพ สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องส่งเสริมความสุขของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้พนักงานเกิดความสุข ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การให้เงินรางวัล การปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองนำสู่การพัฒนางาน และก้าวสู่การพัฒนาองค์กร

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2555 อ้างถึงใน ศิริพร ครุฑทากศ และดวงเนตร ธรรมกุล, 2557, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การสร้างความสุขในที่ทำงานหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีแนวทาง

3 ประการ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข คือ การให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและเสียสละให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

2. ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงาน

3. ชุมชนสมานฉันท์ คือ การสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กร การกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อสุขภาพขององค์กร อาจมีความแตกต่างจาก 3 แนวทางดังกล่าว ซึ่งแนวปฏิบัติประกอบด้วย (เกษร เรืองแก้ว, 2553) ได้แก่

3.1 ความก้าวหน้าและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้และทักษะ สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ โดยการฝึกงานที่ก้าวหน้ามากขึ้น

3.2 การแสดงความยอมรับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัลทั้งในรูปของเงินและไม่ใช่งาน เช่น การให้เงินโบนัส การเฉลิมฉลองภายในองค์กร และการให้รางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงิน

3.3 ความสมดุลในชีวิต เน้นในเรื่องความสมดุลของชีวิตขณะทำงานและไม่ทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นต่อการจัดลำดับงาน

องค์กรอนามัยโลก (2550 อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2557) แนวทางการสร้างสุขภาพในที่ทำงาน คือ องค์กรที่จัดระบบการป้องกันส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกายจิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (3) สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานและ (4) ความร่วมมือกับชุมชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, หน้า 1-14) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยประกอบไปด้วย สุขภาพ 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การใฝ่หาความรู้ การมีคุณธรรม การปลอดหนี้ การมีครอบครัวที่ดี และการมีสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด และตรวจสอบรายการ (Check list) และประเมิน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสุขทั่วไป สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ด้านการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.871 และด้านความสุขในการทำงานของพยาบาล มีค่าเท่ากับ 0.805 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานและการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ และทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Test difference hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 83.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 54.8 มีสถานภาพโสด มากที่สุด และร้อยละ 88.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X} = 3.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสุขทางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.88) รองลงมา คือ ด้านความสุขทางกายและด้านความสุขทางสังคม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66 และ \bar{X} = 3.57) การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.56) รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.51) สำหรับด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบาย

และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34$) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.14, 2.98$) ตามลำดับ

ธารณ์ ทองงอก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ปีการศึกษา 2552 จำนวน
72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
เกี่ยวกับความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.74 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร (μ)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) และการวิเคราะห์ผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร
(Effect size)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี
ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา
จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน หน่วย/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน
และสถานภาพพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. ความต้องการความสุขในการทำงานบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
มีความต้องการทุกด้าน

นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย
ส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้จากการศึกษางานวิจัย
และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples, t-test, One-way ANOVA, F-test, Least significant difference (LSD) และ Pearson correlation coefficient

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการและเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาสายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

เนตรสวรรค์ จินตนาวิ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดสมุทรสาคร (2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาครในแต่ละด้าน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ แผนกในฝ่ายการพยาบาล และสถานภาพสมรส (3) ศึกษามุมมองเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร ในรายที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 261 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานและหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แขนงในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

3. พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำ มีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเกิดจากผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

เมธี วงศ์วีระพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุของค์ประกอบของความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรทางสุขภาพ รวมทั้งศึกษาข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาความสุข วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาแบบผสมผสาน โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณเป็นหลัก ร่วมกับการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน จากประชากรจำนวน 2,040 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและสถิติไคสแควร์ ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารร่วมกับเทคนิคสนทนารายบุคคลจากบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 45 คน เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญของแนวคิดเชิงทฤษฎีและเชื่อมโยง

สิ่งที่ศึกษาไปสร้างแนวคิดที่เหมาะสมเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรทางสุขภาพการสนทนากลุ่ม จำนวน 44 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน เพื่อรวบรวมกลยุทธ์ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความสุขวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบความสุข ได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความสุขในงาน ความสุขในสังคม การทำงาน และความสุขในครอบครัว โดยตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 องค์ประกอบ ความสุขนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพ ได้ทั้งหมด ร้อยละ 62.43 โดยมีความสุขในงานเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความสุขได้มากที่สุด (ร้อยละ 37.03) และพบว่า บุคลากรทางสุขภาพเกือบครึ่งหนึ่งมีความสุขระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.1) รองลงมา คือ ระดับน้อย (ร้อยละ 27.8) และระดับมาก (ร้อยละ 25.1) ตามลำดับ โดยค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 235.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.77 (ค่าต่ำสุด = 139 และค่าสูงสุด = 289) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้ (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงานและการยอมรับในการทำงาน (3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะการเจ็บป่วย ความเครียด การพักผ่อน/ พักผ่อนคลาย ชีวิตการปฏิบัติตามความเชื่อที่นับถือ และเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ (4) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการใช้ชีวิตครอบครัว ความขัดแย้งในครอบครัว และการมีกิจกรรมร่วมกับเครือญาติของครอบครัว และ (5) ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ความสัมพันธ์กับสังคมและบุคคล ส่วนข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาความสุขของบุคลากรทางสุขภาพ จากการวิเคราะห์เนื้อหา คือ (1) กระทรวงสาธารณสุขควรผลักดันให้มีการกำหนดนโยบาย แนวทางการพัฒนาความสุขที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการเสริมสร้างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข โดยเฉพาะเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงาน สังคม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านครอบครัว รวมถึงส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ฯ ทั้งร่างกายและจิตใจ (2) ควรสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้การเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนขึ้นในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรม ความสุขขององค์กร และ (3) ดำเนินนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิต ของการทำงานและชีวิตครอบครัวมากขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรมความดีเพื่อให้ทุกคนทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยเครื่องมือดังกล่าว จะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้ มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือ (1) มิติทางด้านผู้นำ (2) มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (3) มิติทางด้านงาน (4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และประเภทขององค์กร และแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันในการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability analysis) มาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากและจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ จากค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

วิชา เลียดประดม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จำนวน 347 คน และใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 186 คน ใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประยุกต์มาจากแบบประเมินความสุขในการทำงานของสถาบัน iopener รวบรวมประยุกต์จากงานวิจัยอื่น ๆ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสุขในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบทางสถิติด้วยค่าไคสแควร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุระหว่าง 47-53 ปี ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการและวิศวกร มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และสังกัดกองควบคุมและบำรุงรักษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะหางานใหม่ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายชื่อดังสภาพแวดล้อมการทำงานเรื่องสถานที่จอดรถยนต์ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านค่าตอบแทนจากการทำงานเรื่องค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานได้รับคะแนนสูงที่สุด เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยแล้ว พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งงาน ส่วนงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ส่วนอายุการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริอร จุลทา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามระดับที่สอน อายุราชการ สถานภาพ และภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายชื่อระหว่าง .43-.89 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 โดยศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสุขภาพดี ด้านพัฒนาสมอง และด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามภูมิภานา แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สิรินทร แซ่จั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (4) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภายในแต่ละบุคคลในด้านสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (5) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ประชากร คือ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียงเพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์กร รวม 218 ท่าน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายในองค์กร ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสุขภาพ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยที่ 4.33) ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ .492** ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ยที่ 4.32) ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลลัพธ์ที่คาดหวังและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ .644**, .524**, .501** และ .585** ตามลำดับ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า ลักษณะการทำงานของหัวหน้างานที่บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ชื่นชอบ ได้แก่ การให้อิสระในการทำงาน ผู้นำที่มีความสามารถในงาน และสอนงานได้ เป็นต้น ด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์จะเกิดรู้สึกดีใจภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ ขณะเดียวกันก็เกิดความรู้สึกกดดันและตึงเครียด ส่วนความสุขที่เกิดจากเอกลักษณ์ของงาน คือ ความมีอิสระ ควบคุมวิธีการทำงานได้เอง รวมถึงได้ถ่ายทอดตัวตนลงในงานได้อย่างแท้จริง จึงรู้สึกสนุกกับการสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ทุกขั้นตอนด้วยตนเอง และความสุขจากความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นต่องานและความรู้สึกของบุคลากรด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะงานและรูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เพราะคำชมเชยคือ ผลสะท้อนความสำเร็จของงาน เป็นกำลังใจทำให้รู้สึกสนุกกับงานมากขึ้น เกิดความกระตือรือร้นและช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน

อิสริย์ ทองคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี (3) ศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบริหารงานของเทศบาล จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเป็นแบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงาน

ของพนักงานเทศบาลตำบลคอนขมิ้น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เป็นคำถามเพื่อประเมินสภาพความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านสถานที่/ สิ่งอำนวยความสะดวก ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อใช้ประเมินแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน การช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย สันทนาการร่วมกัน การส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน การส่งเสริมธรรมาภิบาลให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว ตอนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลตำบลคอนขมิ้น มีความสุขในการปฏิบัติงานในด้านการกิจหรือลักษณะงานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานที่ทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับต่ำ

2. การศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลคอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านที่มีการดำเนินการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรม สันทนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริม ธรรมาภิบาลให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพัน ในครอบครัว และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น โครงการ/ กิจกรรมสายใยรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ และสร้างความรักในครอบครัว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีตัวชี้วัดเกี่ยวกับความสุขของคนจากการทำงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดความสุข

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
1. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข	1. มิตินของผู้นำ (Leaderships)	1. ความยุติธรรม 2. มีวิสัยทัศน์ 3. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 4. มีความสามารถในการบริหารงาน 5. สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน 6. ดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้ 7. รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 8. ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน 9. ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน 10. ให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน	รวมศิริ เมนะโพธิ (2550)
	2. มิตินความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)	1. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3. ให้ความร่วมมือกันในการ	
	3. ความรักในงาน (Job inspiration)	1. ได้ทำงานที่รัก 2. มีความชำนาญ ถนัด ในงาน 3. มีอิสระในการได้คิดได้ทำ 4. ใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ 5. องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ 6. เนื้องานที่ทำน่าสนใจ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		7. ทำในสิ่งที่ปรารถนา เกิดประโยชน์ส่วนรวม	
		8. เป็นงานที่ทำด้วยใจ	
		9. เสนอแนวคิดและนำแนวคิดนั้น ไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม	
	4. ค่านิยมร่วม ขององค์กร (Organization's share value)	1. ประสานผลประโยชน์ ขององค์กรและคนส่วนใหญ่	
		2. ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน ขององค์กร	
		3. ตอบสนองกับนโยบาย ขององค์กร	
		4. เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและ นโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว	
		5. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	
	5. คุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of work life)	1. ได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง	
		2. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงาน	
		3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	
		4. ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี	
		5. มีเครื่องอำนวยความสะดวก	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
2. ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี	1. สุขภาพดี (Happy body)	1. สิทธิการลาป่วย 2. สวัสดิการห้องพยาบาล 3. งานไม่ส่งผลต่อสุขภาพ 4. บรรยากาศในที่ทำงาน 5. มีการฟอกเครื่องปรับอากาศ 6. ที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่ชัดเจน 7. มีความปลอดภัยด้านสุขภาพ 8. ความสะอาด ระเบียบ เรียบร้อย 9. ทำงานด้วยความสบายใจ	ธารณ์ ทองงอก (2552)
	2. น้ำใจงาม (Happy heart)	1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2. การเข้าร่วมกิจกรรม 3. การอาสาทำงาน 4. ไม่พูดจาว่าร้ายเพื่อน 5. การบริจาคทรัพย์สิน 6. เป็นกัลยาณมิตรที่ดี 7. การเยี่ยมเยือนเพื่อนเมื่อป่วย 8. การให้อภัยเพื่อนร่วมงาน	
	3. ทางสงบ (Happy soul)	1. มีสมาธิในการทำงาน 2. สวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน 3. ทำบุญ เข้าวัด ฟังธรรม 4. หน่วยงานให้ความสำคัญพิธีทางศาสนา 5. การถือศีล 5 6. มีโครงการปฏิบัติธรรม 7. มีส่วนร่วมในงานศาสนา 8. ไม่เบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
	4. ผ่อนคลาย (Relax)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเวลาพักผ่อน 2. มีเวลาว่างได้ผ่อนคลาย 3. เข้าร่วมกิจกรรมบันเทิง 4. โครงการศึกษาดูงาน 5. งานในหน้าที่ไม่หนักเกิดกำลัง 6. มีมุมสบายในพุดคุย 7. มีการจัดกิจกรรมในหน่วยงาน 8. มีบริการเครื่องดื่ม 	
	5. หาความรู้ (Happy brian)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าร่วมอบรม สัมมนา 2. การแลกเปลี่ยนความรู้ 3. มีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยตลอด 4. บรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. มีการจัดทำ KM 6. แก้ปัญหาด้วยการสืบค้นข้อมูล 7. หน่วยงานมีอินเทอร์เน็ต 8. การอ่านหนังสือ วารสาร 	
	6. ปลอดภัย (Happy money)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเงินเก็บ 2. คิดว่ารายได้เสริมแบ่งเบาภาระ 3. อาชีพข้าราชการช่วยดำรงชีพได้ 4. ซื้อสิ่งของที่จำเป็น 5. กลัวการเป็นหนี้ 6. ชำระหนี้สินได้ 7. ไม่หุดหู่เมื่อต้องจ่ายเงินสิ้นเดือน 8. ไม่มีหนี้สิน 	
	7. ครอบครัวดี (Happy family)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครอบครัวไม่มีปัญหาทะเลาะ 2. บุตรหลานอยู่ในโอวาท 	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		3. คู่สมรสมีภาระงานมั่นคง 4. วางแผนให้คำแนะนำบุตรหลาน ด้านการศึกษา 5. วางแผนชีวิตมีเงินเก็บตอนแก่ 6. รู้สึกดีจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรหลาน 7. ได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้า ครอบครัว 8. ครอบครัวเอาใจใส่ทุกคน ในครอบครัว	
	8. สังคมดี (Happy society)	1. กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี 2. สำนักงานมีวัฒนธรรมทักทาย ยิ้มแย้ม 3. เลี่ยงข้อขัดแย้งในสำนักงาน 4. เพื่อนร่วมงานเป็นที่พึ่ง 5. การเยี่ยมเยือนเมื่อเจ็บไข้ 6. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่เดือดร้อน 7. ช่วยเหลือบุคคลภายนอก ประชาชน 8. ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน	
3. ความสุข ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล วิชาชีพ	1. ความสุข อันเกิดจาก สัมพันธภาพกับ บุคลากรในองค์กร	1. ความช่วยเหลือและสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน 2. เพื่อนร่วมงานดูแลทุกข์สุข และให้กำลังใจ 3. มีการสนทนากันอย่างเป็นมิตร 4. สัมผัสรักกับเพื่อนร่วมงาน ในเวลาพัก	เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		5. ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	
		6. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	
		7. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักความผูกพันกัน	
		8. การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน	
		9. หัวหน้ามีความเป็นกันเอง	
		10. เพื่อนร่วมงานเคารพและรับฟังปัญหา	
		11. ร่วมแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	
		12. ถูกละเอียดจากการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน	
		13. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน	
		14. ได้รับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงาน	
		15. มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	
2. ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน		1. ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	
		2. ได้ปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จ	
		3. ได้รับความรางวัลจากความสำเร็จ	
		4. องค์กรเกิดการพัฒนาจากความสำเร็จของตนเอง	
		5. หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		6. งานที่ปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ดี	
		7. รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	
		เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	
		8. ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติสำเร็จ	
		9. ความก้าวหน้าจากความสำเร็จ	
		ในงานที่ปฏิบัติ	
		10. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	
		สำเร็จ	
		11. ได้รับรางวัลจากผล	
		การปฏิบัติงานประจำปี	
		12. ได้รับตำแหน่งใหม่	
		13. ผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล	
		หายป่วย ดูแลตนเองได้	
		14. พยาบาลรุ่นน้องปฏิบัติการ	
		พยาบาลได้อย่างถูกต้อง	
3. ความสุข	อันเกิดจาก	1. ปฏิบัติงานตามหลักพยาบาล	
	การตระหนักใน	วิชาชีพ	
	คุณค่าของวิชาชีพ	2. เพื่อนร่วมวิชาชีพ	
		นำกระบวนการพยาบาลมาใช้	
		ปฏิบัติงาน	
		3. เป็นส่วนหนึ่งทำให้ทีมประสบ	
		ความสำเร็จ	
		4. สนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ	
		5. ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน	
		วิชาชีพ	
		6. พยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		7. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพพยาบาล	
		8. ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	
		9. มีส่วนทำให้องค์กรเกิด การพัฒนา	
		10. ความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบ ในหน้าที่ปัจจุบัน	
		11. วิชาชีพพยาบาลได้รับการ ยกย่องจากบุคคลทั่วไป	
		12. มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	
		13. เห็นว่างานมีความก้าวหน้า	
		14. ช่วยผู้ป่วยให้พ้นทุกข์	
4. ความสุข อันเกิดจากการเป็น ที่ยอมรับทางสังคม		1. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถ	
		2. ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	
		3. ได้รับความเคารพนับถือจาก พยาบาลรุ่นน้อง	
		4. ได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมวิชาชีพ	
		5. ครอบครัวให้การยอมรับ ในการประกอบอาชีพเป็นพยาบาล	
		6. เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึง ความพยายาม	
		7. เพื่อนร่วมงานแสดง ความประทับใจ เมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ	
		8. ผู้ป่วยยอมรับในความสามารถ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		9. แพทย์ให้การยอมรับ ในความสามารถ	
		10. ได้ใช้ความรู้สึที่ทันสมัย มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	
		11. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชา เห็นความสามารถ	
		12. ได้รับมอบหมายให้ทำ โครงการพิเศษต่าง ๆ	
		13. ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน	
		14. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในความสามารถ	
		15. ญาติผู้ป่วยยอมรับฟังคำแนะนำ	
5. ความสุข อันเกิดจาก การได้รับ การสนับสนุน ด้านสวัสดิการ สังคมจากองค์กร		1. ได้รับสวัสดิการชุดพนักงาน เป็นประจำทุกปี	
		2. มีรถรับส่งพนักงาน	
		3. ได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	
		4. มีการทำประกันชีวิต	
		5. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำทุกปี	
		6. การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ	
		7. มีที่จอดรถพนักงานเพียงพอ	
		8. มีการวิจัยในวิชาชีพ การพยาบาล	
		9. เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม	
		10. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ	
		11. มีความสุขกับสวัสดิการที่ได้	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
4. ระดับความสุข ในการทำงาน ของพยาบาล	1. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	1. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุข 2. หน่วยงานสนับสนุนงบ ฯ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน 3. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม 4. ปฏิบัติงานตามนโยบาย ของหน่วยงานได้อย่างสบายใจ 5. นโยบายด้านการพัฒนาระบบ การให้บริการ ทำให้การทำงาน สะดวกขึ้น 6. โครงสร้างการบริหารงาน มีความชัดเจนและคล่องตัว 7. การพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสมเป็นธรรม 8. การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ ระหว่างหน่วยงานช่วยให้ทำงาน สะดวก 9. อัตรากำลังในการทำงาน ของหน่วยงานมีความเหมาะสม 10. แสดงความคิดเห็นต่อ การกำหนดนโยบาย	ชุตติกาญจน์ เป่าทวย (2553)
	2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม 2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		3. เงินเดือนที่ได้รับมี ความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับ องค์กรอื่น	
		4. ค่าตอบแทน มีความเหมาะสม	
		5.สวัสดิการด้านการรักษา พยาบาลมีความเหมาะสม	
		6. สวัสดิการด้านหอพัก ที่เหมาะสมและเพียงพอ	
		7. มีรถรับ-ส่ง สะดวกสบาย	
3. ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมภายใน หน่วยงาน	1. มีความสนิทสนมกับ เพื่อนร่วมงาน		
	2. รู้สึกสบายใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา		
	3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน		
	4. สามารถติดต่อประสานงาน ในการทำงานระหว่างกันด้วยดี		
	5. มีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว		
	6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็น		
	7. สนับสนุนกับผู้บังคับบัญชา		
	8. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ ในการทำงาน		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
	4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานมีอากาศถ่ายเท 2. พึงพอใจกับสภาพการทำงาน 3. จำนวนบุคลากรและจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม 4. เดินทางมาทำงานได้สะดวก 5. ห้องน้ำสะอาดถูกสุขลักษณะ 6. ร้านอาหารมีความสะอาด 7. มีพื้นที่เพียงพอ เป็นส่วนตัวในการทำงาน 8. จำนวนบุคลากรกับร้านอาหารมีความเหมาะสม 	
	5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา 2. ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น 3. มีความสุขที่ได้ทำงานเต็มที่ 4. ผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน 5. หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 6. มีโอกาสเข้ารับการอบรม 7. มีเวลาทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า 8. ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น 	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
5. ความสุข ในการทำงาน ของบุคลากร เชิงสร้างสรรค์	1. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1. ผู้นำและการบริหาร เช่น การแก้ไขปัญหา ดึงศักยภาพ การทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน ให้คำแนะนำ และแจ้งข้อมูลที่จำเป็นต่อ การทำงานเสมอ 2. โครงสร้างองค์การและ กฎระเบียบ เช่น การกำหนด เป้าหมายการทำงาน การกระจาย อำนาจสู่ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดตั้งแผนก ฝ่ายต่าง ๆ 3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ปลอดภัย มีการใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย มีพื้นที่พอเพียง และเป็นส่วนตัวในการทำงาน 4. การจ่ายค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เพียงพอกับค่าใช้จ่าย การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี และหากบริษัทเล็กจ้างจะได้รับ เงินชดเชย 5. ความมั่นคงในงาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ การปฏิบัติ ต่อพนักงาน โดยชอบธรรม	สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
	2. คุณลักษณะ ของงาน	<p>1. ความสำคัญของงาน เช่น งานที่ทำมีคุณค่า สำคัญ และผลงานตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน</p> <p>2. ความหลากหลายของงาน เช่น มีหน้าที่หลากหลายรูปแบบ การใช้เทคนิคใหม่ ๆ มีความท้าทาย และได้ใช้ความคิดริเริ่ม</p> <p>3. เอกลักษณะของงาน เช่น งานมีการวางแผนผลิตผลงานออกมาได้อย่างสมบูรณ์และระบุได้ว่างานที่ปฏิบัตินั้นเป็นผลงานของตนเอง</p> <p>4. มีอิสระในการทำงาน เช่น มีอำนาจตัดสินใจ เป็นผู้วางแผนการทำงาน และนำความรู้ไปปรับปรุงงานได้อย่างอิสระ</p> <p>5. การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน เช่น หัวหน้าที่้แข็งจุดแข็งจุดด้อยในการทำงาน</p> <p>6. ความเหมาะสมของปริมาณงาน เช่น ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมในระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน</p>	
	3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	1. ประสพผลสำเร็จในงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		<p>2. ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น งานที่ทำมีความก้าวหน้าและมีเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าที่ยุติธรรม</p> <p>3. การพัฒนาความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น</p> <p>4. ความสมดุลชีวิตการทำงาน เช่น ไม่ต้องมาทำงานในวันหยุด การทำงานไม่มีผลกระทบต่อ การพักผ่อน</p>	
	4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<p>1. ได้รับการยอมรับ เช่น การไว้วางใจจากหัวหน้างาน มีผลงานดีเด่น ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน</p> <p>2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น รู้สึกผ่อนคลายเมื่อได้คุยกับหัวหน้า ได้รับคำแนะนำและกำลังใจ</p> <p>3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น รู้สึกดีเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานกันเป็นทีม</p>	
6. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน	1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>1. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สะดวก เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. เน้นความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างพอเหมาะ</p>	วิชา เลียดประถม (2553)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		3. มีมุมมองสำหรับการพักผ่อน อย่างเพียงพอ	
	2. ผลตอบแทนจาก การทำงาน	4. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ 1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ 2. เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย 3. สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสม เมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่ทำงานคล้ายกัน 4. มีเงินเพิ่มพิเศษ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก	
7. ปัจจัยที่มีผล ต่อความสุข ในการทำงาน	1. การติดต่อ สัมพันธ์	1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงาน 2. บุคลากรในงานมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน 3. เพื่อนร่วมงานรับฟัง ปรึกษาได้ 4. พุดคุยกับเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นมิตร 5. ความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ หัวหน้างาน	นฤมล แสงผล (2554)
	2. ความรักในงาน	1. ความรักและผูกพันกับงานที่ทำ 2. รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ 3. ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 4. ความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน 5. ภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน	
	3. ความสำเร็จ ในงาน	1. ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2. ทำงานที่ทำทนายได้สำเร็จ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		3. ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดี ตามต้องการ	
		4. รู้สึกมีชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	
		5. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	
	4. การเป็นที่ยอมรับ	1. ได้รับความเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน	
		2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ	
		3. หัวหน้างานให้การยอมรับ ไว้วางใจ	
		4. ได้รับการยกย่องชมเชย ในผลงาน	
		5. ได้รับการยอมรับ ในการแลกเปลี่ยนแสดง ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	
	5. ความรื่นรมย์ ในงาน	1. รู้สึกสนุกกับการทำงาน	
		2. รู้สึกไม่วิตกกังวลในการทำงาน	
		3. รู้สึกสบายใจในการทำงาน	
	6. ความพึงพอใจ ในการทำงาน	1. รู้สึกชอบ ถูกใจในการทำงาน	
		2. รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ	
		3. รู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน	
	7. ความกระตือ รือร้นในการทำงาน	1. รู้สึกว่าอยากทำงาน	
		2. รู้สึกมีความตื่นตัวทำงาน ได้คล่องแคล่ว	
		3. รู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
8. แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	1. ภารกิจที่ทำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจุบันมีความสุขในการทำงาน 2. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. งานที่ทำตรงกับความสามารถ 4. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 5. งานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน 6. งานที่ทำมีความซ้ำซาก จำเจ 7. มีอิสระในการทำงาน 8. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร 9. ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจ 	อิสริย์ ทองคำ (2554)
	2. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ มีความหมายต่อหน่วยงาน 2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ 3. ผู้บริหารใส่ใจในทุกข์สุข 4. วิตกกังวลถึงปัญหาทางบ้าน 5. สามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง 6. ทุกคนในองค์กรเป็นกันเอง เต็มที่ เต็มใจ รักองค์กร 	
	3. สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก	<ol style="list-style-type: none"> 1. พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน 2. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการเพียงพอ 	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
	3. สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก	3. มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน 4. พอใจในความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของสถานที่ 5. เป็นองค์กรที่จัดสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน สวัสดิการ กิจกรรม การจัดอบรม สมดุล	
9. ความสุข ของบุคลากร	1. ความพึงพอใจ ในงาน 2. ความพึงพอใจ ด้านครอบครัว 3. ความพึงพอใจ ด้านการเงิน 4. ความพึงพอใจ ด้านองค์กร 5. ความพึงพอใจ ด้านสุขภาพ	1. ความสัมพันธ์ในการทำงาน 2. ความก้าวหน้าในการทำงาน 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ความต้องการเปลี่ยนแปลง การทำงาน 1. บทบาทหน้าที่ของครอบครัว 2. การพึ่งพาตนเองของครอบครัว 3. การมีส่วนร่วม เกื้อกูลในสังคม 1. รายได้ 2. สวัสดิการ 1. ลักษณะงาน 2. การมีส่วนร่วม 1. สุขภาพ	เมธี วงศ์วีระพันธุ์ (2556)
10. ความสุข ในงานของ ข้าราชการครู	1. ด้านสุขภาพดี	1. สุขภาพดี ไม่ใช่สิทธิ์การลาป่วย 2. มีห้องพยาบาล/ ศูนย์อนามัย 3. งานนอกเหนือจากหน้าที่ไม่มี ปัญหาหรืออุปสรรคต่อสุขภาพ 4. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	ศิริอร จุลทา (2556)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		5. ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	
		6. โรงเรียนมีการจัดพื้นที่ใช้สอยเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ห้องครัว ฯลฯ	
		7. โรงเรียนให้ความอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน	
		8. โรงเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่	
		9. ทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ	
	2. ด้านน้ำใจงาม	1. ภูมิใจที่ได้ช่วยแก้ไขปัญหให้กับเพื่อนร่วมงาน	
		2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	
		3. เป็นตัวแทนในการทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ	
		4. มีความยินดีในการร่วมบริจาคทรัพย์สินให้แก่ผู้อื่น	
		5. ไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงาน	
		6. มีความสุขที่ได้เยี่ยมเพื่อนร่วมงาน	
		7. ให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานไม่เรียบร้อย	
	3. ด้านทางสงบ	1. มีสติและสมาธิในการทำงาน	
		2. ก่อนนอนระลึกถึงหลักธรรมคำสอนพระศาสดาและฝึกปฏิบัติเสมอ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		3. บริจาคทานและช่วยเหลือ ผู้ที่ได้รับความเดือนร้อนอยู่เสมอ	
	4. ด้านผ่อนคลาย	1. เวลาพักผ่อนเพียงพอ 2. มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายเครียด 3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมบันเทิง ที่โรงเรียนจัด 4. มีการดูงานนอกสถานที่ 5. ภาระหน้าที่การทำงานหนักเกินไป 6. มีมุมสบาย คลายเครียด 7. มีกิจกรรมสังสรรค์กัน 8. มีมุมบริการเครื่องดื่ม ชา กาแฟ	
	5. ด้านพัฒนาสมอง	1. มีส่วนร่วมในการอบรม เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ 2. แลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ 3. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ทันสมัย 4. โรงเรียนจัดทำ (KM) เป็นระบบ 5. แก้ไขปัญหาโดยสืบแสวงหา คำตอบ 6. การสืบค้นอินเทอร์เน็ต 7. ชำระหนี้ได้ในเวลาที่กำหนด 8. พอใจในการชำระหนี้ตาม กำหนด 9. หาเงินมาชำระหนี้ได้	
	6. ด้านปลอดหนี้	1. มีการเก็บสะสมเงินเพื่อใช้ ในเวลาจำเป็น	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		2. คิดว่าการมีอาชีพเสริมจะช่วยแบ่งเบาภาระการเงินให้ดีขึ้น 3. คิดว่าอาชีพเสริมจะช่วยแบ่งเบาภาระการเงิน 4. คิดว่าอาชีพข้าราชการมั่นคง 5. ใช้จ่ายเงินซื้อสิ่งของที่จำเป็น 6. คิดว่าการเป็นหนี้เป็นสิ่งที่น่ากลัว 7. สามารถชำระหนี้สินได้ในเวลาที่รวดเร็ว 8. พอใจในการชำระหนี้เมื่อถึงเวลา	
	7. ด้านครอบครัวดี	1. ครอบครัวไม่มีปัญหาภายใน 2. คิดว่าคนในครอบครัวเป็นคนดี 3. คนในครอบครัวและญาติสนิทมีหน้าที่ทำงานที่มั่นคง 4. มีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการศึกษา คำนะแนะแก่บุตรหลาน 5. วางแผนชีวิตที่ดีโดยมีการออมเงินสำหรับการเกษียณอายุ 6. มีความเต็มใจเมื่อชำระค่าเล่าเรียนของบุตรหลาน 7. วันหยุดราชการได้ไปพักผ่อนกับครอบครัว 8. เอาใจใส่คนในครอบครัว	
	8. ด้านสังคมดี	1. โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างสามัคคี	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		2. มีการทักทาย พุดคุย ยิ้มแย้ม แจ่มใส	
		3. หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	
		4. เขียวเขือนกันเมื่อมีผู้เจ็บป่วย	
		5. สามารถฟังพาเรื่องงานต่อ เพื่อนร่วมงานได้	
		6. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ เดือดร้อน	
		7. ยินดีให้ความช่วยเหลือ ประชาชนที่มาติดต่อภายใน โรงเรียน	
		8. มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน	

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อประเมินความสุขของพนักงานเมืองพัทยา และหาแนวทางนำไปแก้ไขปัญหา ซึ่งจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative method) และข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative method) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของพนักงานเมืองพัทยา และแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา ศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของพนักงานเมืองพัทยา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานเมืองพัทยา ศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,542 คน (ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแทนพนักงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ดังสูตรการคำนวณต่อไปนี้

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

$$\text{เมื่อ} \quad n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเท่ากับ 0.05}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{1,542}{1+1,542(0.05)^2}$$

$$n = 367.1 \approx 368$$

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 368 คน

เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และมีการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละส่วนราชการ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักปลัดเมืองพัทยา	337	80
2	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	37	9
3	สำนักการคลัง	78	19
4	สำนักการช่าง	232	55
5	สำนักการสาธารณสุข	124	30
6	สำนักการศึกษา	64	15
7	สำนักการช่างสุขาภิบาล	114	27
8	สำนักพัฒนาสังคม	33	8
9	สำนักสิ่งแวดล้อม	318	76
10	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	48	11
11	กองการพัสดุและทรัพย์สิน	25	6
12	กองการเจ้าหน้าที่	32	8
13	กลุ่มกฎหมาย	18	4
14	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	2	1
15	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	80	19
	รวม	1,542	368

จากตารางที่ 3 เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน จากส่วนราชการทั้งหมด 15 ส่วนราชการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการ ใช้วิธีการจับสลากจากชื่อประชากรตามส่วนราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการพัฒนามาจาก “โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย” พ.ศ. 2554-2557 (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทของคนทำงานในสังคม เพราะตัวชี้วัดในทุกมิติมีความครอบคลุมกับความสุขในการทำงานมากที่สุด ตัวชี้วัดมีความครอบคลุมการวัดความสุขครบทุกด้านใกล้เคียงกับชีวิตคนทำงานมากที่สุด และยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและสุขภาวะระดับบุคคลหลายโครงการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะของบุคคล โดยใช้เครื่องมือ

HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีตัวชี้วัดรวม 56 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย มิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 Happy body (สุขภาพดี)

มิติที่ 2 Happy relax (ผ่อนคลายดี)

มิติที่ 3 Happy heart (น้ำใจดี)

มิติที่ 4 Happy soul (จิตวิญญาณดี)

มิติที่ 5 Happy family (ครอบครัวดี)

มิติที่ 6 Happy society (สังคมดี)

มิติที่ 7 Happy brain (ใฝ่รู้ดี)

มิติที่ 8 Happy money (สุขภาพเงินดี)

มิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี)

ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับพฤติกรรม ระดับ 0-4 ดังนี้

คำถามเชิงบวก

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (มากที่สุด) 4 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (มาก) 3 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (ปานกลาง) 2 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (น้อย) 1 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (น้อยที่สุด) 0 คะแนน

คำถามเชิงลบ

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (น้อยที่สุด) 4 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (น้อย) 3 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (ปานกลาง) 2 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (มาก) 1 คะแนน

พฤติกรรม, ความคิดเห็น (มากที่สุด) 0 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กร สุขภาวะ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า เครื่องมือ HAPPINOMETER มีความสอดคล้องและครอบคลุม ทุกมิติในการวัดความสุขของคนทำงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดของงานวิจัยอื่น ๆ และตัวชี้วัดได้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลหลายโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ปี พ.ศ. 2551 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง “คุณภาพ ชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” และได้พัฒนาเครื่องมือวัด คุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานเรียกว่า “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชน ได้รับการสนับสนุนโครงการโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

2. ปี พ.ศ. 2553 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิตข้าราชการ” และพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขข้าราชการ เรียกว่า “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐบาล” ได้รับทุน สนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

3. ในปีเดียวกัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการ “แบบสำรวจความสุข ด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) โครงการนี้พัฒนาต่อยอดเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขจากทั้ง 2 โครงการ ฯ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน พร้อมทั้งพัฒนา “โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูป” เพื่อคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความสุข ระดับบุคคล

4. ปี พ.ศ. 2554 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการ “จับตาสถานการณ์ ความสุขคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2557” และได้นำ “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELFASSESSMENT” มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในประเทศไทย รวมทั้งได้ปรับชื่อ

เครื่องมือนี้จาก “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” เป็น HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากร และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้ดำเนินการทำตารางสรุป ตัวชี้วัดของมิติความสุข 9 มิติ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดความสุข เครื่องมือ HAPPINOMETER

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
Happinometer	1. Happy body (สุขภาพดี)	1. ค่า BMI	ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)
		2. ภาวะฮ้วนลงพุง	
		3. ออกกำลังกาย	
		4. สูบบุหรี่	
		5. ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	
		6. ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย	
	2. Happy relax (ผ่อนคลายดี)	1. ความพอเพียงในการพักผ่อน	
		2. กิจกรรมหย่อนใจ	
		3. ความเครียด	
3. Happy heart (น้ำใจดี)		4. ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง	
		5. การจัดการกับปัญหาในชีวิต	
		1. ความรู้สึกเอื้ออาทร	
		2. การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	
		3. การทำงานเป็นทีม	
		4. ความสัมพันธ์เหมือนพี่น้อง	
		5. การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	
		6. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน	
		7. การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	
8. การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			
9. ทำกิจกรรมด้วยตนเอง			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
	4. Happy soul (จิตวิญญาณดี)	1. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา 2. การให้ทานและการปฏิบัติกิจตาม ศาสนา 3. การให้อภัย 4. การยอมรับและการขอโทษ 5. การตอบแทนผู้มีพระคุณ	
	5. Happy family (ครอบครัวดี)	1. เวลาอยู่กับครอบครัว 2. การทำกิจกรรมกับครอบครัว 3. มีความสุขกับครอบครัว	
	6. Happy society (สังคมดี)	1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน 2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4. การขอความช่วยเหลือจากคน ในชุมชน 5. สังคมสงบสุข 6. การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	
	7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี)	1. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 2. การพัฒนาตนเอง 3. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	
	8. Happy money (สุขภาพเงินดี)	1. การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ 2. การชำระหนี้ตามกำหนดเวลา 3. มีเงินเก็บออมทุกเดือน 4. ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ	
	9. Happy work-life (การทำงานดี)	1. ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร 2. การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ 3. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความสุขคน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
		4. การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแรงงาน	
		5. ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	
		6. ความมั่นคงในอาชีพ	
		7. ค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อความเสี่ยงจาก การทำงาน	
		8. การลาออกจากงาน	
		9. การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	
		10. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	
		11. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง	
		12. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง	
		13. โดยรวมทำงานอย่างมีความสุข	
		14. ภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรนี้	
		15. รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร	

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลเมืองหนองปรือที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบครอนบาคซ์ (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .869 และเพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม และในแต่ละข้อคำถามมีความครอบคลุม นอกจากนี้ ตัวชี้วัดความสุข ทั้ง 56 ตัวชี้วัด ของ HAPPINOMETER ได้มีกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือของเนื้อหา ดังนี้

1. เป็นการศึกษาความตรงของเนื้อหา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 9 ครั้ง

2. ศึกษาความตรงตามโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) (ยกเว้นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าเป็นต้องมีข้อนี้ จึงไม่คำนึงถึงค่า Factor loading)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจนสามารถนำมาใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ จึงนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 ชุด เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามที่ได้รับการตอบเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบเพื่อคัดเลือกชุดแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ลงรหัสเพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 368 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 368 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการหาข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และส่วนราชการ

2. การวัดระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนน ซึ่งประยุกต์จากเกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยปรับจากคะแนนเฉลี่ยเป็นคะแนนเต็ม ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้ (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

$$\text{คะแนน} = \frac{\text{คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐาน} \times \text{ผลรวมของคะแนนรายข้อทั้งหมด}}{\text{คะแนนเต็มตามเกณฑ์มาตรฐาน}}$$

ตารางที่ 5 ความหมายของค่าคะแนนระดับความสุขของบุคลากรเมืองพัทยา

คะแนน	ความหมาย
0-56	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
57-113	ไม่มีความสุข: Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
114-170	มีความสุข: Happy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
171-228	มีความสุขอย่างยิ่ง: Very happy ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารเมืองพัทยา ได้แก่ นายกเมืองพัทยาหรือรองนายกเมืองพัทยาที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายเมืองพัทยา
2. หัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ปลัดเมืองพัทยา ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงานและภารกิจของเมืองพัทยาที่กำหนดไว้ เพื่อให้เห็นนโยบายเกิดขึ้นจริง ตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร
3. พนักงานเมืองพัทยา จำนวน 4 คน โดยเลือกจากพนักงานเมืองพัทยาที่อยู่ในส่วนราชการที่มีระดับความสุขมาก จำนวน 1 คน และพนักงานเมืองพัทยาที่อยู่ในส่วนราชการที่มีระดับความสุขน้อย จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติและสามารถให้ข้อมูลเพื่อนำไปสนับสนุนการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร
4. พนักงานจ้างเมืองพัทยา จำนวน 4 คน โดยเลือกจากพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่อยู่ในส่วนราชการที่มีระดับความสุขมาก จำนวน 1 คน และพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่อยู่ในส่วนราชการที่มีระดับความสุขน้อย จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติและสามารถให้ข้อมูล

เพื่อนำไปสนับสนุนการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลประเด็นการสัมภาษณ์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะ องค์กรแห่งความสุข เพื่อนำไปกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ในการหาแนวทางการสร้างเมืองพัทยาให้เป็นองค์กรสุขภาวะ โดยแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเมืองพัทยา และพนักงานจ้างเมืองพัทยา มีประเด็น ดังนี้

1. การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารในการเสริมสร้างความสุขของพนักงานเมืองพัทยา มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าเมืองพัทยาคควรมีโครงการ/ กิจกรรม หรือแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานเมืองพัทยอย่างไรบ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.1 การเตรียมตัวของผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้มีการเตรียมตัวด้วยการสร้างแนวคำถามให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษางานนิพนธ์ ผู้วิจัยได้มีการนำเอาแนวคำถามไปให้ ดร.รชฎ จันทรน้อย อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพแนวคำถามในการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา
 - 1.2 ผู้วิจัยได้มีการฝึกสัมภาษณ์ให้เกิดความเคยชินและสร้างความคุ้นเคยกับแนวคำถามในทุกข้อ เพื่อมุ่งหวังที่จะให้ได้รับคำตอบจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ ตรงกับจุดมุ่งหมายในทุกข้อ
 - 1.3 ผู้วิจัยได้มีการพิจารณาสถานที่ กำหนดวัน และการใช้ระยะเวลาในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสะดวกในทุกด้านกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้ถูกสัมภาษณ์
 - 1.4 ผู้วิจัยได้จัดเตรียมความพร้อมในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมไปถึงการใช้ภาษาและการแต่งกายให้เกิดความเหมาะสม ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านจะมีสถานที่ทำงาน ประสบการณ์ วัย อายุ และตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ด้วยการทำการถอดคำพูดจากอุปกรณ์บันทึกเสียงทั้งหมด

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเหล่านั้นอีกครั้งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบจากการฟังเสียงจากอุปกรณ์บันทึกเสียงแล้วนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมจัดระบบให้เป็นหมวดหมู่ นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาสรุปหาใจความสำคัญ โดยตีความหมายและแยกแยะข้อมูลที่มีความหมายเดียวกัน อยู่ในแนวเรื่องเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดแฟ้ม โดยการแยกแยะและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มีลักษณะเชิงบรรยายที่ได้จากการสัมภาษณ์

2. ตรวจสอบความเพียงพอและตรงประเด็นของข้อมูล ในกรณีข้อมูลไม่ตรงกัน ต้องตรวจสอบด้วยวิธีสามเส้าด้านข้อมูล โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่ให้ข้อมูลว่าหากแตกต่างกัน มีผลทำให้ข้อมูลมีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกัน โดยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ด้วยการสังเกตจากสีหน้า ท่าทาง พฤติกรรมที่แสดงออก และใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามเดิมซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำตอบ

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปความตามประเด็นสำคัญ เพื่อหาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยนำข้อมูลมาเขียนอภิปรายตามลักษณะของข้อมูล ดำเนินการเรียบเรียงบรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา และศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนพนักงานเมืองพัทยา ศาลาว่าการเมืองพัทยา จำนวน 368 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการสร้างองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	134	36.41
หญิง	234	63.59
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.27
20-29 ปี	56	15.22
30-39 ปี	178	48.37
40-49 ปี	98	26.63
50 ปีขึ้นไป	35	9.51
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	114	30.98
ปริญญาตรี	207	56.25
สูงกว่าปริญญาตรี	47	12.77

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	157	42.66
สมรสจดทะเบียน	109	29.62
สมรสไม่จดทะเบียน	74	20.11
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	28	7.61
สถานภาพการจ้าง		
ข้าราชการ	97	26.36
ลูกจ้างประจำ	37	10.05
พนักงานจ้าง	234	63.59
ส่วนราชการ		
สำนักปลัดเมืองพัทยา	80	21.74
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	9	2.45
สำนักการคลัง	19	5.16
สำนักการช่าง	55	14.95
สำนักการสาธารณสุข	30	8.15
สำนักการศึกษา	15	4.08
สำนักการช่างสุขาภิบาล	27	7.34
สำนักพัฒนาสังคม	8	2.17
สำนักสิ่งแวดล้อม	76	20.65
สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	11	2.99
กองการพัสดุและทรัพย์สิน	6	1.63
กองการเจ้าหน้าที่	8	2.17
กลุ่มกฎหมาย	4	1.09
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	0.27
สำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน	19	5.16
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.59 มีอายุ 30-39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.37 รองลงมา คือ อายุ 40-49 ปี อายุ 20-29 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 26.63, 15.22, 9.51 และ 0.27 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.25 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.98 และ 12.77 ตามลำดับ มีสถานภาพ โสด มากที่สุด ร้อยละ 42.66 รองลงมา คือ สมรสจดทะเบียน สมรสไม่จดทะเบียน และหย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 29.62, 20.11 และ 7.61 ตามลำดับ สภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 63.59 รองลงมา คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 26.36 และ 10.05 ตามลำดับ และมีพนักงานในส่วนราชการของสำนักปลัด มากที่สุด ร้อยละ 21.74 รองลงมา คือ สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักการสาธารณสุข และสำนักการช่าง คิดเป็นร้อยละ 20.65, 8.15 และ 14.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาพรวมระดับความสุข เมืองพัทยา

ระดับความสุข	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very unhappy)	2	0.54
ไม่มีความสุข (Unhappy)	58	15.76
มีความสุข (Happy)	291	79.08
มีความสุขอย่างยิ่ง (Very happy)	17	4.62
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาพรวมระดับความสุขของเมืองพัทยา พบว่า อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) มากที่สุด ร้อยละ 79.08 รองลงมา คือ ไม่มีความสุข (Unhappy) มีความสุขอย่างยิ่ง (Very happy) และไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very unhappy) คิดเป็นร้อยละ 15.76, 4.62 และ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและร้อยละของระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา จำแนกตาม
ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	คะแนนเฉลี่ย (228)	ความหมาย	อันดับ
สำนักปลัดเมืองพัทยา	135.11	มีความสุข	9
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	134.33	มีความสุข	10
สำนักการคลัง	128.78	มีความสุข	14
สำนักการช่าง	135.50	มีความสุข	8
สำนักการสาธารณสุข	134.06	มีความสุข	11
สำนักการศึกษา	139.06	มีความสุข	5
สำนักการช่างสุขาภิบาล	139.22	มีความสุข	4
สำนักพัฒนาสังคม	126.75	มีความสุข	15
สำนักสิ่งแวดล้อม	131.43	มีความสุข	13
สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	136.18	มีความสุข	7
กองพัสดุและทรัพย์สิน	136.83	มีความสุข	6
กองการเจ้าหน้าที่	141.37	มีความสุข	3
กลุ่มกฎหมาย	148.00	มีความสุข	2
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	162.00	มีความสุข	1
สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	132.05	มีความสุข	12

จากตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและร้อยละของระดับความสุขของพนักงานเมืองพัทยา
จำแนกตามส่วนราชการ พบว่า ส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เป็นอันดับ 1 ซึ่งอยู่ใน
ระดับความสุข “มีความสุข” คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน คะแนนเฉลี่ย 162.00 รองลงมา คือ
กลุ่มกฎหมาย คะแนนเฉลี่ย 148.00 และกองการเจ้าหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย 141.37

สำหรับส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด 3 ส่วนราชการ เรียงจาก
น้อยไปหามาก ได้แก่ สำนักพัฒนาสังคม คะแนนเฉลี่ย 126.75 สำนักการคลัง คะแนนเฉลี่ย 128.78
และสำนักสิ่งแวดล้อม คะแนนเฉลี่ย 131.43

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการสร้างองค์กร สุขภาพของเมืองพัทยา

1. อุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนราชการในเรื่องของการดำเนินนโยบายหรือกิจกรรมในการเสริมสร้างความสุข พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย ดังนี้

1.1 ความไม่ชัดเจนของหลักและวิธีการในการเบิกจ่าย พบความไม่ชัดเจนของหลักและวิธีการในการดำเนินงานระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ความไม่พร้อมและไม่เข้าใจของพนักงานบางกลุ่ม การสื่อสารภายในองค์กร ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ในเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หน่วยงานที่ปฏิบัติรับผิดชอบต้องมีความชัดเจนในเรื่องของการเบิกจ่าย และสร้างความเข้าใจให้กับส่วนราชการอื่นได้เข้าใจตรงกัน” (หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“การกำหนดนโยบายของผู้บริหารต้องชัดเจนกว่านี้ เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้เป็นไปได้ด้วยดี” (หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

1.2 ขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานเมืองพัทยา พบว่า พนักงานเมืองพัทยาบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วมในโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่วนราชการหรือเมืองพัทยาดำเนินการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานยังขาดแรงจูงใจในการที่จะดึงดูดให้เราร่วมกิจกรรม ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การสร้างเมืองพัทยาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานในเมืองพัทยาทุกคน ในการสร้างเมืองพัทยาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในทุก ๆ ด้าน เพราะถึงแม้จะมีนโยบายหรือกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว แต่หากพนักงานไม่ร่วมมือร่วมใจกัน ไม่เข้าร่วมกิจกรรม การเป็นองค์กรสุขภาพหรือองค์กรแห่งความสุขคงไม่สมบูรณ์” (หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“ความสามัคคีและความร่วมมือกันของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมก็ยังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงควรมีการสร้าง ความเข้าใจในทุกระดับและร่วมกันผลักดันในเชิงนโยบาย ทำให้เป็นประเด็นสำคัญในหน่วยงาน” (พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

2. แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาพของพนักงานเมืองพัทยา จากการสัมภาษณ์ พบว่ามีผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา ควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเมืองพัทยามีความสุขในการทำงาน ดังข้อมูลต่อไปนี้

2.1 การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน โดยเมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งภารกิจที่ชัดเจน แบ่งเป็นหลายส่วนราชการ และเพื่อให้การบริหารงานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เมืองพัทยาจึงต้องมีการกระจายอำนาจให้พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงลงมาถึงระดับล่าง และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และเกิดประสิทธิภาพตามภารกิจ ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานทุกคนทำงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระภาพในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ โดยมีผู้บริหารคอยกำกับ ติดตามงานในภาพรวม” (รองนายกเมืองพัทยา, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2559)

“ให้อิสระทั้งความคิด การปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจ และนำความรู้ไปปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างอิสระ” (ปลัดเมืองพัทยา, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยเมืองพัทยาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานเมืองพัทยาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความรักและความสามัคคีภายในองค์กร เช่น โครงการกีฬาสัมพันธ์เป็นประจำทุก ๆ 3 เดือน การจัดงานปีใหม่ของแต่ละส่วนราชการ การศึกษาดูงานทั้งเมืองพัทยา หรือกิจกรรมนันทนาการที่ทำให้เกิดการผ่อนคลายและการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ เป็นต้น ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“ควรมีกิจกรรมนันทนาการภายในส่วนราชการให้มากกว่านี้ เช่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ทำแล้วไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานก็ควรส่งเสริมเพื่อเป็นการสร้างความสุขแก่พนักงาน” (หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“ควรมีกิจกรรมร่วมกันในเมืองพัทยาให้บ่อยครั้ง เช่น การศึกษาดูงาน โครงการปฏิบัติธรรม จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสายงาน จัดกิจกรรม “รักกันฉันท์พี่น้อง” ให้พนักงานมาร่วมทำกิจกรรม อาทิ ร้องเพลง เต้นรำ เป็นต้น (หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“จัดกิจกรรมให้พนักงานเมืองพัทยาได้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดการผ่อนคลายในการทำงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในฝ่ายงานในส่วนราชการให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันและเพื่อให้เกิดความสนิทสนมให้เกิดในหน่วยงาน ส่วนในระดับองค์กรก็มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี การมีกิจกรรมร่วมกัน

เป็นชมรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก”
(พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“อยากให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งเมืองพัทยา เช่น มีการออกกำลังกายร่วมกัน
ในตอนเช้า จัดตั้งชมรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้และการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน” (พนักงานจ้าง
เมืองพัทยา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของเมืองพัทยาให้น่าอยู่ น่าทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เน้นเรื่อง
ความเป็นระเบียบและความสะอาดไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร เป็นต้น
มีมุมสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน
ซึ่งสอดคล้องกับขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2555 อ้างถึงใน ศิริพร ครุฑทกาศ และดวงเนตร ธรรมกุล, 2557)
ที่กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจ
ในที่ทำงาน ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“อยากให้มีกิจกรรมของแต่ละส่วนงาน เช่น การทำความสะอาดร่วมกันเพื่อทำให้
บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และคนในส่วนงานก็ได้มีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”
(หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“ด้านความสะอาด ควรมีการดูแลอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงาน การดูแล
ทำความสะอาดห้องน้ำให้มากกว่านี้ การสร้างห้องสูบบุหรี่ เพื่อจะได้มีที่สูบบุหรี่เป็นกิจจะลักษณะ
ไม่รบกวนผู้ทำงานคนอื่น ๆ ” (พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“การทำความสะอาดร่วมกัน เพื่อทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และพนักงาน
ก็ได้มีการทำงานร่วมกันช่วยเหลือกัน (พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

2.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเมืองพัทยาได้มีโอกาส
ในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสเข้ารับการอบรมในสายอาชีพของตนเอง การศึกษาต่อในระดับ
ที่สูงขึ้น ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“สนับสนุนให้พนักงานในเมืองพัทยามีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
การทำงานควรมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง” (ปลัดเมืองพัทยา, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมตามความสนใจ (พนักงานเมืองพัทยา
คนที่ 1, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

“นโยบายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยึดหลักความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง”
(พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 2, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2559)

2.5 มาตรการในเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเมืองพัทยาควรมีกิจกรรมในการเสริมสร้างความสุขให้พนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ทำงานมาแล้วหลายปีให้เป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“มีกิจกรรมที่หลากหลายครอบคลุมเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนมีความสุข เช่น ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (โบนัส) (พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“ปรับให้พนักงานจ้างที่ทำงานมานานมากเป็นข้าราชการจะดีมาก เหมือนพนักงานครูจ้างสอน” (พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“มีนโยบายบรรจุพนักงานจ้างที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานเสี่ยงควรมีค่าตอบแทนด้านความเสี่ยงภัยในการทำงาน” (พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

“อัตราเงินเดือนปรับให้เหมาะสมกับอายุงานและวุฒิการศึกษา” (พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2559)

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยาและแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยาของพนักงานเมืองพัทยา ศาลว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ตัวแทนพนักงานเมืองพัทยา จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด สภาพการจ้างงานเป็นพนักงานจ้าง และส่วนใหญ่เป็นพนักงานในส่วนราชการสำนักปลัดเมืองพัทยา

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา ระดับความสุขในภาพรวมของเมืองพัทยา อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) รองลงมา คือ ไม่มีความสุข (Unhappy) ถัดไป คือ มีความสุขอย่างยิ่ง (Very happy) และลำดับสุดท้าย ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very unhappy) จำแนกตามส่วนราชการ พบว่า ส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เป็นอันดับ 1 ซึ่งอยู่ในระดับความสุข “มีความสุข” คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน คะแนนเฉลี่ย 162.00 รองลงมา คือ กลุ่มกฎหมาย คะแนนเฉลี่ย 148.00 และกองการเจ้าหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย 141.37

สำหรับส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด 3 ส่วนราชการ เรียงจากน้อยไปหามาก ได้แก่ สำนักพัฒนาสังคม คะแนนเฉลี่ย 126.75 สำนักการคลัง คะแนนเฉลี่ย 128.78 และสำนักสิ่งแวดล้อม คะแนนเฉลี่ย 131.43

อุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงานเมืองพัทยา คือ ความไม่ชัดเจนของหลักและวิธีการในการเบิกจ่ายและขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานเมืองพัทยา

2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา ผลการศึกษา พบว่าแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งภารกิจที่ชัดเจนหลายส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เมืองพัทยาจึงต้องมีการกระจายอำนาจให้พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงลงมาถึงระดับล่าง และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิภาพตามภารกิจ

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานเมืองพัทยาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความรักและความสามัคคีภายในองค์กร เช่น โครงการกีฬาสัมพันธ์เป็นประจำ ทุก ๆ 3 เดือน การจัดงานปีใหม่ของแต่ละส่วนราชการ การศึกษาดูงานทั้งเมืองพัทยา หรือกิจกรรมนันทนาการที่ทำให้เกิดการผ่อนคลาย และการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของเมืองพัทยาให้น่าอยู่ น่าทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เน้นเรื่องความเป็นระเบียบและความสะอาดไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร เป็นต้น มีมุมสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเมืองพัทยาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสเข้ารับการอบรมในสายอาชีพของตนเอง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.5 มาตรการในเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ ควรมีกิจกรรมในการเสริมสร้างความสุขให้พนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ทำงานมาแล้วหลายปีให้เป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัย พบว่า ระดับความสุขของเมืองพัทยา อยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองงอก (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรสำนักงานการศึกษา จำนวน 72 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา

เมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชา เสียดประถม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสำนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จำนวน 186 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และผลงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบริหารงานของเทศบาลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัย ที่สอดคล้องกันอาจเนื่องมาจากเมืองพัทยามีนโยบาย/ โครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างความสุข ให้แก่พนักงานเมืองพัทยอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมมาโดยตลอด ในหลาย ๆ มิติ ไม่ว่าจะเป็น ในเรื่องของการส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การมีกิจกรรม นันทนาการ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง รวมถึงการพัฒนาในเรื่องของจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานเมืองพัทยาเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขน้อยที่สุด 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานคลัง และสิ่งแวดล้อม อาจเนื่องมาจากสำนักพัฒนาสังคมมีพนักงาน อยู่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีค่อนข้างมาก ซึ่งต้องดูแลชุมชนทั้งหมด 42 ชุมชน สำนักงานคลังมีภารกิจที่ต้องทำงานเกี่ยวกับด้านการเงิน การเบิกจ่าย และการตรวจสอบการเบิกจ่าย ของเมืองพัทยา ซึ่งต้องใช้ความละเอียดแม่นยำในเรื่องของระเบียบต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีความระมัดระวังอย่างมาก ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย และสำนักสิ่งแวดล้อม มีภารกิจงานเกี่ยวกับการเก็บขยะมูลฝอยของเมืองพัทยา ซึ่งขยะของเมืองพัทยามีจำนวนมาก ประมาณ 450 ตัน/ วัน ซึ่งนโยบายของผู้บริหาร คือ ห้ามมีขยะตกค้างในแต่ละวัน ดังนั้น การทำงานค่อนข้างหนัก แม้การเก็บขนจะมี Outsource มาช่วยแบ่งเบา 70% แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะขยะมีจำนวนมาก ทำให้พนักงานต้องเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด ทำให้เกิดการเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

อุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาไม่ให้ความร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เมืองพัทยาดำเนินการจัดขึ้น อาจเป็นเพราะเมืองพัทยาจัดกิจกรรม ยังไม่หลากหลาย ลักษณะกิจกรรมอาจมีความคล้ายกันทุกปี จึงไม่เป็นที่จูงใจแก่พนักงานเท่าที่ควร ประกอบกับพนักงานบางคนอาจมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว ทำให้ไม่สะดวกในการเข้าร่วม กิจกรรมที่เมืองพัทยาจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ซึ่งแนวการเสริมสร้าง

สุขภาพของพนักงานเมืองพัทยา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองเอก (2552) อิศรีย์ ทองคำ (2554) และวิชา เลียดประดม (2553) ดังนี้

1. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยา ต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ เป็นผู้วางแผนการทำงานด้วยตนเอง เพื่อสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรีย์ ทองคำ (2554)

2. การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า พนักงานเมืองพัทยาต้องการความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจ มีความเคารพ และรับฟังปัญหาซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองเอก (2552) และอิสรีย์ ทองคำ (2554)

3. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยาต้องการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความสะดวก เหมาะสม ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองเอก (2552) วิชา เลียดประดม (2553) และอิสรีย์ ทองคำ (2554)

4. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า พนักงานเมืองพัทยา ต้องการ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ได้รับการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม ซึ่งเมืองพัทยาได้มีโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่บ้าง แต่อาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งสอดคล้องกับธารณ์ ทองเอก (2552) และอิสรีย์ ทองคำ (2554)

5. มาตรการในเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ พบว่า พนักงานเมืองพัทยา ต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพและมั่นคงใจในอาชีพและรายได้ของตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบรายรับรายจ่ายให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองเอก (2552) วิชา เลียดประดม (2553) และอิสรีย์ ทองคำ (2554)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพของเมืองพัทยา พบว่า ส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักการคลัง สำนักพัฒนาสังคม และสำนักสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายการสร้างเสริมสุขภาวะเมืองพัทยา ได้แก่
ความไม่ชัดเจนของหลักและวิธีการดำเนินงานตามระเบียบ

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แนวนโยบายการแก้ปัญหาส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
3 ส่วนราชการ มีดังนี้

1.1 ส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน
เมืองพัทยาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสเข้ารับการอบรมในสายงานของตนเอง
การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก่อให้เกิดการบริหารงานบุคลากรที่ชัดเจนมีคุณภาพ

1.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิด
ความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร ให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าขององค์กร
ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงาน ทั้งในเรื่องของกิจกรรม
นันทนาการ การให้สวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมทุกสายงาน หรือค่าตอบแทนพิเศษจาก
การทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2. แนวนโยบายการแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายการสร้างเสริม
สุขภาวะเมืองพัทยา มีดังนี้

2.1 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีความเข้าใจในระเบียบ
การเบิกจ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกระดับ โดยเฉพาะ
ในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เมืองพัทยาดำเนินการจัดขึ้น เพื่อความเป็นเอกภาพ
ขององค์กร

3. แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา

3.1 ส่งเสริมการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน โดยมอบอำนาจในการตัดสินใจ
ในแต่ละระดับตามอำนาจหน้าที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน
และแสดงความสามารถเต็มศักยภาพ

3.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ดีระหว่างพนักงาน เพื่อให้เกิด
ความรักและความสามัคคีภายในองค์กรการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการแก้ปัญหาส่วนราชการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ส่วนราชการ มีดังนี้

1.1 กองการเจ้าหน้าที่ควรให้พนักงานได้รับการพัฒนาตนเองในหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมในสายงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีทักษะเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรม มาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

1.2 กองการเจ้าหน้าที่ควรวางแผนกำลังคนและสรรหาคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความชำนาญการ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

1.3 สำนักปลัด เมืองพัทยา ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีมุมสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เน้นเรื่อง ความเป็นระเบียบและความสะอาดของอาคารสถานที่ เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ฯ และควรมี การทำกิจกรรม 5 ส ทุก ๆ เดือน เพื่อให้เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน

1.4 สำนักการสาธารณสุขควรมีโครงการตรวจสุขภาพสำหรับพนักงานที่ทำงานหนัก และเสี่ยงมากกว่าปกติ อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง และมีสวัสดิการเข้ารักษาที่โรงพยาบาลเมืองพัทยาฟรี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ผู้บริหารควรมีนโยบายปรับพนักงานจ้างที่ทำงานมานานหลายปี หรือทำงานหนักมากกว่าปกติและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้เป็นพนักงานประจำ โดยมอบกองการเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ

1.6 กองการเจ้าหน้าที่ควรมีโครงการจัดตั้งกองทุนหรือเงินช่วยเหลือพนักงาน ยามฉุกเฉิน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย การสร้างเสริมสุขภาวะเมืองพัทยา มีดังนี้

2.1 สำนักการคลังต้องสร้างความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องของการใช้ระเบียบ การปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายตามโครงการต่าง ๆ โดยอาจจะใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมสมอง เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติและมีความเข้าใจตรงกัน

2.2 กองการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้จัดกิจกรรมควรสอบถามความต้องการของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรม และจัดกิจกรรมให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพเมืองพัทยา

3.1 สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสรภาพในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานที่ได้รับมอบหมายได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง และเต็มความสามารถ โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยกำกับติดตามและอำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานเมืองพัทยาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับส่วนราชการและในระดับองค์กร เพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคี เช่น การจัดโครงการกีฬาสัมพันธ์เป็นประจำทุก ๆ 3 เดือน การจัดงานปีใหม่ของแต่ละส่วนราชการ การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง การศึกษาดูงานหรือกิจกรรมนันทนาการที่ทำให้เกิดการผ่อนคลายและการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรใช้สถิติวิเคราะห์ที่สูงขึ้น เพื่อทดสอบกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา

2. ควรมีการเก็บข้อมูลความสุขของบุคลากรเมืองพัทยาเป็นระยะ เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงแต่ละช่วงเวลา

บรรณานุกรม

- เกษร เรืองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace). เข้าถึงได้จาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์กรแห่งความสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace). เข้าถึงได้จาก <http://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/องค์กรแห่งความสุข-happy-workplace>
- ชุดิกาญจน์ เป่าทวย. (2553). ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). ถ้าวตาม....ถ้าวไปสู่โรงพยาบาลสุภาพะ. ใน การอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนานักสร้างสุขโรงพยาบาล” รุ่นที่ 2 (หน้า 47-48). นนทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ธารณ์ ทองงอก. (2552). ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวดี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 4(1), 65-77.
- ปลัดเมืองพัทยา. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.

- พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 1. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 2. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 3. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานเมืองพัทยา คนที่ 4. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 1. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 2. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 3. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พนักงานจ้างเมืองพัทยา คนที่ 4. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- พีระพัฒน์ ผิววงม. (2555). *การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก: กรณีศึกษา โรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมธี วงศ์วีระพันธุ์. (2556). ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด เชียงใหม่. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1-11.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากร มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รองนายกเมืองพัทยา. (2559, 31 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- รุ่งนภา ชุมหรรษ์ชัย. (2556). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์กitek”*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา การจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชา เลียดประดม. (2553). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญยศิริณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริพร ครูจตุทาศ และดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนทำงานภาครัฐ. ใน *การอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนานักสร้างสุขโรงพยาบาล” รุ่นที่ 2* (หน้า 29-36). นนทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ศิริอร จุลทา. (2556). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุข กันเถอะ: Happy คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 1. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.
- หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 2. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.
- หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 3. (2559, 4 เมษายน). สัมภาษณ์.
- หัวหน้าส่วนราชการ คนที่ 4. (2559, 5 เมษายน). สัมภาษณ์.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอดำมะรง จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Muylaert, K., Beeck, R., & Broek, K. (2007). *Company health check: An instrument to promote health at the workplace*. Retrieved from http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/7th_Initiative_MoveEU/Review_and_Catalogue_CHC.pdf
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER



สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
๔๔๔ ถนนพุทธมณฑล สาย ๔ ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๒-๔๔๑-๐๒๐๑-๕ , ๐๒-๔๔๑-๙๖๖๖
โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๙๓๓๓
Website : www.ipss.mahidol.ac.th

ที่ ศธ 0517.19.1/0053

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือประเมินความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER โดยโครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย”

เรียน คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตามที่ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดย นางสาวชนิสรา ร่มเชื่อน นิสิตในหลักสูตรดังกล่าวได้ทำหนังสือเลขที่ ศธ.6625.2/ 0016 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2559 ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือประเมินความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการสร้างองค์การสุขภาวะของเมืองพัทยา”

ในการนี้ ทางโครงการ พิจารณาแล้วและยินดียินยอมอนุญาตให้ใช้เครื่องมือประเมินความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว โดยให้นิสิตวิเคราะห์และประมวลผลด้วยตนเอง และเมื่อวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นแล้ว ขอความร่วมมือให้นิสิตส่งบทคัดย่อวิทยานิพนธ์มายังโครงการฯ ด้วย เพื่อโครงการฯ จะได้เก็บเป็นข้อมูลประกอบการรายงานต่อสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สืบไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต)

ผู้อำนวยการโครงการฯ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แนวทางการสร้างองค์กรสุภาพของเมืองพัทยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการศึกษางานนิพนธ์ สำหรับการศึกษา
ระดับปริญญาโท กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วน โดยแบบสอบถามชุดนี้
แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามมิตีความสุข 9 มิติ จำนวน 57 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
มา ณ โอกาสนี้

ชนิสรา รมเชื้อน

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. กลุ่มอายุ 20-29 ปี
 3. กลุ่มอายุ 30-39 ปี 4. กลุ่มอายุ 40-49 ปี
 5. กลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสจดทะเบียน
 3. สมรสไม่จดทะเบียน 4. หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่

5. สถานภาพการจ้าง

1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานจ้าง

6. ส่วนราชการที่ท่านสังกัด

1. สำนักปลัดเมืองพัทยา 2. สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 3. สำนักการคลัง 4. สำนักการช่าง
 5. สำนักการสาธารณสุข 6. สำนักการศึกษา
 7. สำนักการช่างสุขาภิบาล 8. สำนักพัฒนาสังคม
 9. สำนักสิ่งแวดล้อม 10. สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว
 11. กองการพัสดุและทรัพย์สิน 12. กองการเจ้าหน้าที่
 13. กลุ่มกฎหมาย 14. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
 15. สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามมิติความสุข 9 มิติ

คำแนะนำ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

Happy body/ สุขภาพดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม เส้นรอบเอว.....เซนติเมตร

ส่วนสูง.....เซนติเมตร

ภาวะอ้วนลงพุง ชาย รอบเอว >90 ซม.

หญิง รอบเอว >80 ซม.

BMI (กิโลกรัม/ เมตร ²)	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค
<18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ
18.5-22.9	น้ำหนักปกติ	เท่าคนปกติ
23-24.9	น้ำหนักเกิน	มากกว่าปกติ
25-29.9	โรคอ้วน	สูง
>30	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย

2. โดยปกติท่านกินอาหารเข้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่กิน
 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)
 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)
 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
 5. กินทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย
 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 5. ทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น หรือไม่

1. สูบเป็นประจำ
 2. สูบบ่อยครั้ง
 3. สูบนาน ๆ ครั้ง
 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
 5. ไม่เคยสูบเลย

5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน หรือไม่

1. ดื่มเกือบทุกวัน/ เกือบทุกสัปดาห์ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน
 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
 5. ไม่เคยดื่มเลย

6. โดยรวมแล้ว ท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/ พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย
 3. พอใจปานกลาง 4. พอใจมาก
 5. พอใจมากที่สุด

Happy relax/ ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

1. ไม่พอ 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

8. โดยรวมแล้ว ใน 1 สัปดาห์ ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

1. ไม่ได้ทำ 2. ทำ 1-2 วัน/ สัปดาห์
 3. ทำ 3-4 วัน/ สัปดาห์ 4. ทำ 5-6 วัน/ สัปดาห์
 5. ทำทุกวัน

9. โดยรวมแล้ว ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

1. เครียดมากที่สุด 2. เครียดมาก
 3. เครียดปานกลาง 4. เครียดน้อย
 5. ไม่เครียดเลย

10. โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย | <input type="checkbox"/> 2. จัดการได้น้อยมาก |
| <input type="checkbox"/> 3. จัดการได้ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. จัดการได้มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. จัดการได้มากที่สุด | |

Happy heart/ น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึกเลย/ น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย/ แทบจะไม่เคยช่วย | <input type="checkbox"/> 2. นาน ๆ ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ช่วยบ้างบางครั้ง | <input type="checkbox"/> 4. ช่วยแทบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5. ช่วยทุกครั้ง | |

14. โดยรวมแล้ว ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ให้/ ให้น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

15. โดยรวมแล้ว ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เหมือน/ เหมือนน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

16. โดยรวมแล้ว ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่สื่อสารเลย/ สื่อสารน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

17. โดยรวมแล้ว ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

18. โดยรวมแล้ว ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เต็มใจ/ เต็มใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

19. โดยรวมแล้ว ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เข้าร่วม/ เข้าร่วมน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

20. โดยรวมแล้ว ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ทำ/ ทำน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

Happy soul/ จิตวิญญาณดี

21. โดยรวมแล้ว ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ทำ/ ทำน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

22. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ปฏิบัติ/ ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

23. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด
1. ไม่ยกโทษ/ ให้อภัยน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ
1. ไม่ยอมรับ/ ขอโทษน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน
1. ไม่ตอบแทน/ ตอบแทนน้อยที่สุด
2. น้อย
3. ปานกลาง
4. มาก
5. มากที่สุด

Happy family/ ครอบครัวดี

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่
1. ไม่เพียงพอ 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
27. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว
1. ไม่ทำ/ ทำน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่
1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

Happy society/ สังคมดี

29. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
30. โดยรวมแล้วท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ปฏิบัติ/ ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
31. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก/ รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้/ ได้น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
34. โดยรวมแล้ว ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

Happy brain/ ใฝ่รู้ดี

35. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่
1. ไม่สนใจ/ สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่
1. ไม่สนใจ/ สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
37. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองหรือไม่
1. ไม่มีโอกาส/ มีโอกาสน้อยที่สุด 2. มีโอกาสน้อย
3. มีโอกาสปานกลาง 4. มีโอกาสมาก
5. มีโอกาสมากที่สุด

Happy money/ สุขภาพเงินดี

38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่
1. เป็นภาระหนักที่สุด 2. เป็นภาระหนักมาก
3. เป็นภาระปานกลาง 4. เป็นภาระน้อย
5. ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ/ ไม่มีหนี้สิน
39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่
1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ/ ไม่มีหนี้สิน

40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่
1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด 2. มี/ เก็บออมเพียงเล็กน้อย
3. มี/ เก็บออมปานกลาง 4. มี/ เก็บออมมาก
5. มี/ เก็บออมมากที่สุด
41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
3. รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก
42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่
1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่
1. ไม่ได้รับ/ ใ้รับน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่
1. ไม่พอใจเลย/ พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย
3. พอใจปานกลาง 4. พอใจมาก
5. พอใจมากที่สุด
45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ. ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่
1. ไม่ได้เลย/ ใ้รับน้อยที่สุด 2. ใ้รับเล็กน้อย
3. ใ้รับพอสมควร 4. ใ้รับมาก
5. ใ้รับมากที่สุด

46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา ด้วยความเหมาะสมหรือไม่
1. ไม่เหมาะสม/ เหมาะสมน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
1. ไม่มั่นคง/ มั่นคงน้อยที่สุด 2. มั่นคงน้อย
3. มั่นคงปานกลาง 4. มั่นคงมาก
5. มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)
1. ไม่คุ้มค่า/ คุ้มค่าน้อยที่สุด 2. คุ้มค่าน้อย
3. คุ้มค่าปานกลาง 4. คุ้มค่ามาก
5. คุ้มค่ามากที่สุด
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
1. ลาออกแน่นอน 2. อาจจะลาออก
3. น่าจะลาออก 4. ไม่ลาออก
5. ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ คิดจะไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่
1. ไปแน่นอน/ ไปทันที 2. คิดว่าจะไป
3. ไม่แน่ใจ 4. ไม่ไป
5. ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้ว ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่
1. ไม่มีส่วนร่วม/ มีน้อยที่สุด 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย
3. มีส่วนร่วมปานกลาง 4. มีส่วนร่วมมาก
5. มีส่วนร่วมมากที่สุด

52. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง | <input type="checkbox"/> 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง | <input type="checkbox"/> 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5. ถูกต้องทุกครั้ง | |
53. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง | <input type="checkbox"/> 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง | <input type="checkbox"/> 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5. ตรงเวลาทุกครั้ง | |
54. โดยรวมแล้ว ท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ ภูมิใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก/ รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
57. โดยรวมแล้ว ปัจจุบันความสุขของท่านอยู่ในระดับใด
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

