

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**FACTORS RELATED TO WORK HAPPINESS OF PERSONNEL IN
BUREAU OF PERSONNEL ADMINISTRATION DEVELOPMENT
AND LEGAL AFFAIRS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

มัลลิกา สายสมุทร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS RELATED TO WORK HAPPINESS OF PERSONNEL IN
BUREAU OF PERSONNEL ADMINISTRATION DEVELOPMENT
AND LEGAL AFFAIRS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

MALLIKA SAISAMUT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
FACTORS RELATED TO WORK HAPPINESS OF PERSONNEL
IN BUREAU OF PERSONNEL ADMINISTRATION
DEVELOPMENT AND LEGAL AFFAIRS UNDER THE OFFICE
OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

นักศึกษา

มัลลิกา สายสมุทร รหัสนักศึกษา 63500507

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)
..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำสำคัญ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/ความสุขในการทำงาน/ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
นักศึกษา	มัลลิกา สายสมุทร
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านลักษณะงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงานตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการ

ทำงานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัย ด้านผลตอบแทน
และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับสูง

TITLE	FACTORS RELATED TO WORK HAPPINESS OF PERSONNEL IN BUREAU OF PERSONNEL ADMINISTRATION DEVELOPMENT AND LEGAL AFFAIRS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
KEYWORDS	FACTORS RELATED / WORK HAPPINESS / BUREAU OF PERSONNEL ADMINISTRATION DEVELOPMENT AND LEGAL AFFAIRS
STUDENT	MALLIKA SAISAMUT
ADVISOR	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
LEVEL OF SYUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to study work happiness of personnel in Bureau of personnel Administration Development and Legal Affairs under the Office of the Basic Education Commission and study the factors related to work happiness of personnel in Bureau of personnel Administration Development and Legal Affairs under the Office of the Basic Education Commission. The sample in this study were 97 personnel who worked in Bureau of personnel Administration Development and Legal Affairs under the Office of the Basic Education Commission. Tools in this study are questionnaire. The analytical statistics consisted of percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results revealed that the majority of respondents were female, aged 25-35 years old, single status, had average salary 15,001 – 20,000 Baht, got Bachelor's degree and had working period less than 5 years. The opinion on the factors of performance was high level in overall, when considered to each aspect which could sort from high to low as follows : relationship aspect, job characteristic aspect, and compensation and benefits aspect, respectively. The opinion on the happiness of work was high level in overall, when considered to each aspect which could

sort from high to low as follows : correspondence aspect transaction aspect, work achievement aspect, recognition aspect and work passion, respectively. The hypothesis test result found that relationship aspect related to work happiness at the same middle level, but job characteristic aspect, and compensation and benefits related to work happiness at the same high level.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ศิริ โกร ที่สละเวลารับเป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการให้คำชี้แนะและแก้ไขปรับปรุงจนสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่ง รวมไปถึงท่านคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่เมตตาให้คำปรึกษา แนวทาง ความคิดสร้างสรรค์ ให้คำแนะนำและความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้วิจัย อีกทั้งพร้อมกำลังใจ อันเป็นพลังที่มีค่าในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานวิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการทำงานขององค์กรได้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งรักและเคารพอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รัก ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนพร้อมทั้งการดูแลเป็นอย่างดีตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 9 ทุกท่านที่เรียนร่วมกัน รักและช่วยเหลือกันด้วยดีเสมอมา

มัลลิกา สายสมุทร

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของความสุขและความสุขในการทำงาน.....	7
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน.....	16
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	27
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4 ผลการวิจัย.....	31
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	35
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.....	39
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สพร. สพฐ.....	44
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการศึกษา.....	48
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	61
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	66
ประวัติผู้วิจัย.....	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ได้ในการวิจัย..... 24
2	การวัดระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การแปลผลในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3..... 27
3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านเพศ..... 32
4	แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านอายุ..... 32
5	แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านสถานภาพ..... 33
6	แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านรายได้..... 33
7	แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านระดับการศึกษา..... 34
8	แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านอายุราชการ..... 34
9	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยรวม..... 35
10	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสัมพันธภาพ..... 36
11	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงาน..... 37
12	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการ..... 38
13	แสดงคะแนนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. โดยรวม..... 39
14	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการติดต่อสัมพันธ์..... 40
15	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความรักในงาน... 41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความสำเร็จในงาน.....	42
17	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	43
18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. โดยรวม.....	44
19	แสดงค่าสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. รายด้าน.....	45
20	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	47

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีทำให้บุคลากรได้รับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ๆ ทำงานในเชิงรุก และมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความกดดันที่มากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดต่อการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานลดลง ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ก็คือ การสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่บุคลากรในองค์กร แล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่จะสร้างความสุขในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) ให้กับชีวิต จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการศึกษารายละเอียดขององค์กรที่แตกต่างกันไป เช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการ กับความเครียด (Stress Management) ความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ใน โรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกซึ่งคนวัยแรงงาน เป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2555) และการทำงานเป็นการเปิดโอกาส ให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึง

การมีฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจ ซึ่งมักได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการทำงานต่างๆ เช่น เรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน และเจ้านาย เป็นต้น (สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ, 2555)

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่ มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน เป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากเปลี่ยนงาน และตั้งใจทำงานงานมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ก็จะไม่รู้สึกเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ บุคลากรไม่อยากมาทำงานหรือลาออก ย่อมส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานส่วนกลาง และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานประจำภูมิภาคทั่วประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย บุคลากรที่สังกัดในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นหน่วยงานส่วนกลางนั้น เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และโครงสร้างขององค์กรเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จึงทำให้มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น และมีภารกิจงานมาก ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากมีภารกิจ งานหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานด้านอำนวยการ ด้านนโยบายและแผน ด้านการคลังและพัสดุ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านนิติการ งานด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น และปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน คือ ค่าตอบแทนของบุคลากรซึ่งค่าตอบแทนนั้นไม่ได้หมายถึงในรูปตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงคุณภาพชีวิตที่ดี และการมีสุขภาพที่ดี ไม่เจ็บป่วยตลอดการทำงานไปจนถึงชีวิตหลังการเกษียณอายุราชการ ดังนั้นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคลากร เพราะทำให้บุคลากรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้สึกมีความมั่นคง จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาให้กับองค์กร ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจ ที่จะทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ต่อไป

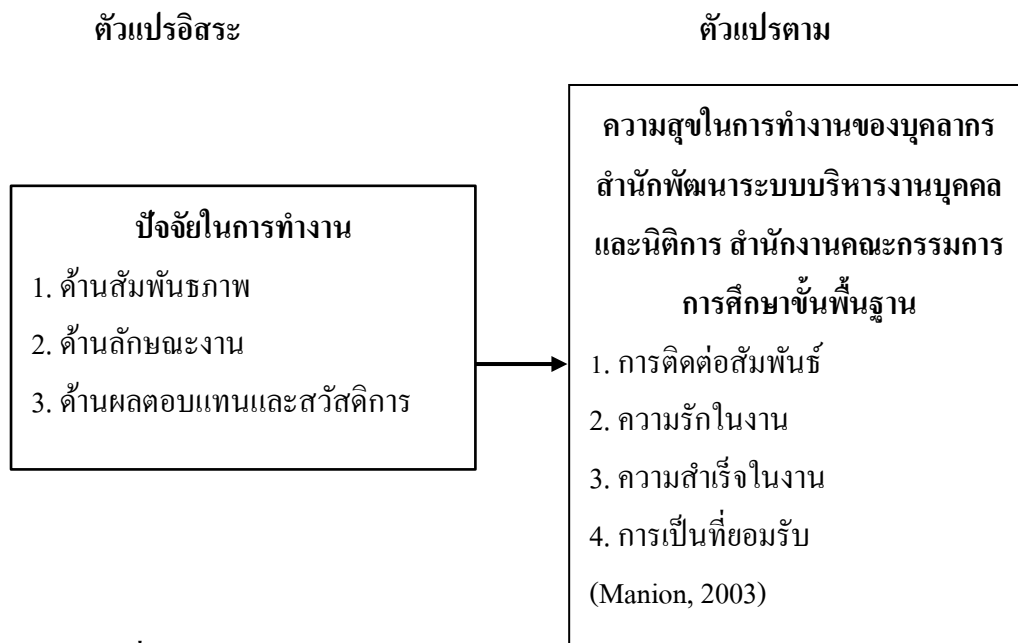
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ **ตัวแปรอิสระ** คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **ตัวแปรตาม** คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2. ความรักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน 4. การเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 127 คน (สถิติฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์, 2563) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้พื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ในการวิจัย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาดังแต่เดือนธันวาคม 2563 ถึงมีนาคม 2564 รวมระยะเวลาในการวิจัย 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อนำไปเป็นแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามคำศัพท์

ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์สำหรับการวิจัยในครั้งนี คือ

สพฐ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สพร. หมายถึง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

บุคลากร หมายถึง คนทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน โดยประกอบไปด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับผู้บริหาร ระดับอำนวยการ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงานความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลินเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในเวลาทำงาน ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีความรู้สึกคงอยู่กับองค์กร ไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กร

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รับรู้ว่าการที่ทำงานมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนางานที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของตน มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน (Hackman and Oldham, 1980)

ด้านสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะทำให้สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้องค์กรมีความสุข

ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ตรงกับทักษะความชำนาญของตนเองให้ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถของตนเอง และงานที่ทำในแต่ละวันไม่กระทบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักความเป็นธรรม ส่วนสวัสดิการเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ทุนการศึกษาต่อการอบรมสัมมนา หรือมีใช้ตัวเงิน เช่น การลาประเภทต่างๆ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความสุขและความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

ฉัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจกับการใช้ชีวิตของตนร่วมกับสิ่งอื่นๆในแต่ละวัน ซึ่งถูกควบคุมจากพฤติกรรมของมนุษย์

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขเป็นคุณภาพของชีวิตมนุษย์ โดยเป็นผลมาจากการจัดการแก้ไขปัญหาของชีวิตได้

Diener (2000) ได้ให้ความหมายของความสุข โดยเกิดจากความพึงพอใจ ความรู้สึกในแง่บวก ซึ่งเกิดได้จากหลายๆ ด้าน เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Diener and Oishi (2004) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุข หมายถึง การที่มนุษย์ประเมินถึงสภาพชีวิตของตนและรับรู้ถึงความพึงพอใจ หรือจากการประเมินจากด้านอื่นๆ เช่น ชีวิตการทำงาน ซึ่ง

บุคคล ที่มีความคิดในแง่บวกย่อมมีความคิดที่สร้างสรรค์และเลือกทำในสิ่งที่ดีๆ ตรงข้ามกับบุคคลที่คิดในแง่ลบ

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Veenhoven (1997) ได้ให้นิยามความสุขในการทำงาน ไว้ว่า เป็นการประเมินความรู้สึก และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจของตนที่มีต่อการทำงาน

Manion (2003) ได้นิยามความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง ความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ต้องการทำงาน

ศิริพร ดันติพลูวิชัย (2538) ได้ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงาน ไว้ว่า เป็นการทำให้เกิดความสนุกซึ่งจะส่งผลดีต่อผลงาน บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกจะทำให้เกิดชีวิตที่ดี ความสร้างสรรค์และก่อให้เกิดพลังในการทำงาน

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ในแง่ของการทำงาน ซึ่งเกิดจากการถูกบุคคลอื่นๆ ยอมรับ และยกย่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

พิมสิริ โดทะคุณะ (2560) ความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในหัวหน้าแผนก เพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานที่ตนเองรัก และถนัด สามารถทำงานให้สำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ สนุกสนานกับงานที่ทำ รวมทั้งเกิดประสบการณ์ในการทำงานที่มอบอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ระบุว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) สรุปไว้ว่าเป็นคือ ความพึงพอใจในสภาพร่างกาย จิตใจ การมีงานทำ การมีเงินใช้ การไร้โรค และ การได้เกี่ยวข้องกับและใกล้ชิดกับคนที่รู้ใจ

นุรป่าชียะ ฤณะ (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์การทำงานในทางบวก

สิ้นแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็น Warr (1990 อ้างถึงใน พิมสิริ โตะกะคุณะ , 2560 , หน้า 16-17) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานซึ่งประกอบด้วย

1. ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ขอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความคิดถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (อ้างถึงใน ฉัฐชยา ศรีจันทร์, 2560, หน้า 8) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นสภาวะอารมณ์ อารมณ์ ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีที่ใช่ประเมิน ความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่มีความสบายใจ พอใจ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพซึ่งมีความรู้สึกในทางบวกมากกว่าทางลบ โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีการรับรู้ในความสำเร็จจากงานที่ทำ และมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้แก่องค์กรหรือได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Maslow (1970 อ้างถึงใน ปราณี ปาวิณัตต์กุล, 2561, หน้า 19-20) กล่าวว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะครอบครองความต้องการเฉพาะอย่างยิ่ง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการบุคคลไว้คือ บุคคลต้องมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างนั้นจะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนนั้นๆ นอกจากนั้นความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับที่ต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

Maslow เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษย์นิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอย่างมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนแนวความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงจูงใจเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งมันอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์ มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ แรงจูงใจของมนุษย์เรา มาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ ลำดับความต้องการ ของบุคคลของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้ และเมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้ว จึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัย จากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น เป็นความต้องการลำดับที่ 2 ที่เมื่อมีความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการด้านการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้เพียงพอ สำหรับใช้เป็นค่าอาหารและที่อยู่อาศัยของพนักงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (The esteem needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก ทั้งนี้เพราะเนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ฉะนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่นจึงเป็นความต้องการของมนุษย์ โดยเฉพาะการมีเพื่อนและความรัก

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน ความต้องการชนิดนี้เรียกว่าความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่น ในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบ หรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เรียกว่าเป็นความสมหวังในชีวิต คือความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของคนเพื่อให้บรรลุ

ความสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักวิชาการ นักกีฬา ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง เป็นผู้มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้นๆ

สรุปว่า ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจคือ ความต้องการ 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

Alderfer (1972 อ้างถึงใน นฤ จ้างประเสริฐ, 2560, หน้า 14) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงลำดับขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหลัง เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG:Existence-relatedness Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นความต้องการทางสังคมหรือต้องการการยอมรับตามทฤษฎีของ Maslow

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

Herzberg (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) เป็นผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็รู้สึกเกิดความพึงพอใจจากผลสำเร็จนั้น

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานด้วยการแสดงออกอื่นๆ เช่น คำชมเชย คำยกย่องในความสามารถ ทำให้รู้สึกมีเกียรติและภูมิใจในอาชีพ

3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น ได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทายและรับผิดชอบมากขึ้น

4) ลักษณะงาน ((Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน เป็นงานที่มีคุณค่า ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดไม่ให้เกิดความพึงพอใจ (Maintenance or Hygiene Factors) เรียกว่า ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเสมอไป ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1) นโยบายขององค์กร (Company Policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดขององค์กร

2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน

3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น มีความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

5) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน

ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา

6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์การ เป็นต้น

7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน

8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงาน

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันลาพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

จากทฤษฎีของ Herzberg นี้ได้แสดงถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ที่กล่าวมานี้ หากบุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนี้แล้ว บุคคลนั้นจะไม่พอใจในการปฏิบัติงานและทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยลง อาจทำให้เกิดการลาออกได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดการบริหารองค์การและการบริหารบุคคล และกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองด้านด้วยกัน

Manion (2003, อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การรวมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากร

ที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบ ของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าว Manion ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุขว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้น มีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร มีลักษณะที่สำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้น ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's share values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Diener (อ้างถึงใน ญัฐชา ศรีจันทร์, 2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติชอบหรือพอใจกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ทำให้มีความสุขกระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกสบายใจ เข้าใจสถานการณ์ขณะทำงานว่าเป็นประโยชน์ ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ และสามารถทำงานได้ดีขึ้น

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) อารมณ์หรือความรู้สึกไม่เป็นที่พอใจ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ปัญหาจากการเผชิญหน้า สถานการณ์ที่เป็นการคุกคามหรือทำลาย ทำให้เกิดความโกรธหรือความเครียด ซึ่งอารมณ์ทางลบนี้ช่วยเพิ่มจิตสำนึกให้บุคคลนั้นสนใจที่จะแก้ปัญหา

จากแนวคิดความสุขของนักวิชาการที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจแนวคิดของ Manion เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร สพร. สพฐ. ใน 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากเห็นว่าเป็นแนวคิดที่มีความเชื่อมโยงกับความต้องการของบุคคลและครอบคลุมถึงความสุขในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

Hackman and Oldham (อ้างถึงใน จิระสันต์ วงษ์วรสันต์, 2560, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า ควรมีการปรับปรุงส่วนประกอบ ของงานต่าง ๆ และวิธีเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) โดยแนวคิดนี้พยายามจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานเพื่อสร้างแรง จูงภายในงาน และผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าวตามแนวคิดคุณลักษณะงาน โดยผลของงานที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงาน

แต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จได้ด้วยตนเองนับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเองเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงาน ซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรีในการจัดลำดับการทำงานและกำหนด รวมถึงวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

2.3.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

สัมพันธภาพเป็นความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานอันจะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสารเพื่อที่จะทำงานร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่น ส่งผลให้องค์กรทำงานเป็นทีมและมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ดังนี้

นุรปาชียะห์ ฎุณา (2561) สัมพันธภาพในที่ทำงาน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาระหว่างผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน กับลูกน้อง มีการช่วยเหลือกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะทำให้สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้องค์กรมีความสุข

2.3.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ. (2555) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน ว่าค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ถูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ความสมดุลยังอาจหมายถึง ความสมดุล ในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี่ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

สวัสดิการ (สำนักงานก.พ., 2555) คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จ บำนาญ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนั้น จะประกอบด้วย การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สวัสดิการ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย,ม.ป.ป.) หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลปัญหายุ่งยาก ทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้น ให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On – the – Job), นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off – the – job within the workplace), นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

2.4 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) Office of the Basic Education Commission (OBEC) จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ.2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงาน ประจำภูมิภาคทั่วประเทศ 225 เขต เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา และหน่วยงานในส่วนกลางตามกฎกระทรวง 12 หน่วยงาน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,ออนไลน์)

- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักอำนวยการ
- สำนักการคลังและสินทรัพย์
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักทดสอบทางการศึกษา

- สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถิตรีตัน พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสนุนท์ (2559) ศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเชิงบวก ผู้นำและนโยบาย ความมีอิสระในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงลบ มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความสุขที่ต่างกันดังนี้ คือ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงแรม และแผนก ที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการจำแนกออกเป็น 4 ธุรกิจหลักได้แก่ ธุรกิจ โรงแรมและที่พัก ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจท่องเที่ยวและการจัดนำเที่ยว และธุรกิจคมนาคมขนส่ง ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้วจะพบได้ว่าพนักงานในธุรกิจ โรงแรมและพนักงานในธุรกิจคมนาคมขนส่ง เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุข ในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานใน 2 ธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบการถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = .636$) ประกอบด้วย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับอำนาจการทำนาย

นุรป่าชียะห์ กุณา (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ธญา เรืองเมธิกุล (2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์. ศึกษาในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัย ที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และค่าแทนสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขของพนักงานขายปลีกโดยมีค่า Unstandardized Coefficients .544 ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญ < 0.05

ธารินทร์ ระสร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21 โดยปัจจัยความสุขของครูผู้สอนที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความรักในการทำงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นลำดับที่สอง ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นลำดับ ที่สาม และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน เป็นลำดับสุดท้าย

ฉัฐนันท์ ทาคำ (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเครือไทยรัฐกรุ๊ป งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการตรวจสอบอิทธิพลใช้ MRA ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มี 3 ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานซึ่งส่งผลต่อความสุข โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

เมธพร ผังลักษณ์ (2559) ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษฎ์พงษ์ ยิ่งยง (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุแบบด่วนระหว่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการจ้างงาน การติดต่อสื่อสาร สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน และวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และค่าตอบแทนมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการขนส่งพัสดุแบบด่วนระหว่างประเทศ ได้ร้อยละ 72.1

นภัศจันท์ มงคลพันธ์, เชียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเป็นกลุ่มงานที่ต้องรับผิดชอบแก่ผู้มารับบริการ โดยตรง ต้องใช้ความรวดเร็วในการทำงาน ทำให้มีความเครียดจากการถูกกดดัน การถูกร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มภารกิจด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.037$) ส่วนด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

พันชัย วัฒนฉาย, วิชญา ดิยะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณิชุณิชา มีงาม และสุขุมาลย์ หนกหลัง (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ อีกทั้งพบว่าปัจจัยแวดล้อมภายใน คือลักษณะงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน และลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ได้ในการวิจัย

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ กับความสุข งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ด้านความสำคัญองงาน	ด้านสัมพันธภาพ	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้านลักษณะงาน	ด้านสภาพแวดล้อม	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ความมั่นคงปลอดภัย	ด้านความรับผิดชอบ
ดิศรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสนุนท์ (2559)	✓	✓									
สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)		✓	✓	✓							
นุรป่าชียะห์ กุณา (2561)		✓			✓	✓					
ธญา เรืองเมธิกุล (2561)		✓	✓			✓	✓				
พิมสิริ โทกะคุณะ (2560)					✓	✓	✓			✓	
ธารินทร์ ระสร (2560)		✓	✓		✓			✓		✓	
ณัฐนันท์ ทาคำ (2562)				✓		✓	✓	✓			
จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2561)		✓				✓	✓				
เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)		✓	✓					✓		✓	
กฤษณ์ภูงษ์พงษ์ ยิ่งยง (2561)		✓			✓	✓					
นภัตจันท์ มงคลพันธ์, เชียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุควรรณ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560)			✓		✓	✓				✓	✓
พันธัช เม่นฉาย, วิชญา ดิยะพงษ์ประพันธ์, ปริญิตร ปิติสุทธิ, ธราทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มีงาม และ สุพุมาลัย หนกหลัง (2563)		✓			✓	✓	✓				
ความถี่	1	9	5	2	6	8	5	3	3	1	1

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาในรูปแบบของการสำรวจข้อมูลความคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรดังกล่าว ด้วยแบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยมีรายละเอียดในระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิของ บุคลากร สพร. สพฐ. จำนวน 127 คน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้โดยใช้สูตรในการวิเคราะห์ของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 5% ดังนี้

$$\text{สูตรร้อยละ} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ เมื่อ $n =$ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 $N =$ ขนาดของประชากร
 $e = 0.05$ ที่ระดับความเชื่อมั่น

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{127}{1+127(0.05)^2}$$
$$n = 93.395$$

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 97 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการ ประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้ วิธีการคัดเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก เนื่องจากประชากรไม่มาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสำรวจและเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัดระดับแบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ วัดระดับแบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เป็นจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง เป็นจริงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เป็นจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.

การแปลความระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม

ระดับการตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 มากที่สุด ระดับ 4 มาก ระดับ 3 ปานกลาง ระดับ 2 น้อย และระดับ 1 น้อยที่สุด ซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผล ตามแนวทางของ (Best, John W. 1977) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวัดระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การแปลผลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	แปลผล
4.50 - 5.00	5	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50 - 4.49	4	เห็นด้วยมาก
2.50 - 3.49	3	เห็นด้วยปานกลาง
1.50 - 2.49	2	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.49	1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบทดสอบฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้น ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha or Cronbach's Alpha)

ผู้ค้นคว้าได้คำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ตอบที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้บุคลากรสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และนำมาหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัก (Cronbach's alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามรายข้อ ซึ่งค่า α ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ธานีประศาสน์, 2545) โดยได้ความความเชื่อมั่นรวมทั้งแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.96

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาคั้งนี้ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 97 คน
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากบทความวิชาการ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
- 3) ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม และหาความเชื่อมั่นของคำถาม โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1970) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลและรับกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับและดำเนินการขั้นต่อไป
- 5) ทำการบันทึกคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยคั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทฤษฎีทางสถิติวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์คั้งนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน และแบบสอบถาม ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยการวัดหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกันที่แต่ละตัว มีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน y
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทนจำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ถ้า r เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นแต่ทิศทางตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าลดลงอีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า x กับ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x กับ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์หาสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61 ถึง 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41 ถึง 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21 ถึง 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 ถึง 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

โดยการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญ (level of Significant)

ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนากระบวนการงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนากระบวนการงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักพัฒนากระบวนการงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ประชากรโดยสุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลกลับคืนนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนา ตามลำดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านเพศ

(n = 97)		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	29	29.90
หญิง	68	70.10
รวม	97	100

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า บุคลากร สพร.สพฐ. มีเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 และรองลงมา เพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านอายุ

(n = 97)		
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 ปีหรือต่ำกว่า	5	5.15
25-35 ปี	47	48.45
36-45 ปี	23	23.71
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	22	22.68
รวม	97	100

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า มีอายุ ระหว่าง 25-35 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 และอายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.15

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านสถานภาพ

(n = 97)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	70	72.16
สมรส	26	26.81
หม้าย	1	1.03
หย่าร้าง	0	0.00
รวม	97	100

จากตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของบุคลากร สพร. สพฐ. พบว่า สถานภาพโสด เป็นจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.16 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 สถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 และไม่มีสถานะหย่าร้าง

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านรายได้

(n = 97)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 บาทหรือต่ำกว่า	13	13.40
15,001-20,000 บาท	45	46.39
20,001-30,000 บาท	17	17.52
30,001 บาท ขึ้นไป	22	22.69
รวม	97	100

จากตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ของบุคลากร สพร. สพฐ. พบว่า รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.39 รองลงมาคือ รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.69 รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.52 และรายได้ 15,000 บาทหรือต่ำกว่า เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านระดับการศึกษา

(n = 97)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.10
ปริญญาตรี	68	70.10
ปริญญาโท	22	22.68
ปริญญาเอก	4	4.12
รวม	97	100

จากตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.10 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านอายุราชการ

(n=97)

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	53	54.64
5-10 ปี	16	16.50
11-15 ปี	2	2.06
16-20 ปี	4	4.12
มากกว่า 20 ปี	22	22.68
รวม	97	100

จากตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 54.64 รองลงมาคือ อายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 อายุราชการระหว่าง 5-10 ปี

จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 และอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ลักษณะงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยรวม

(n=97)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สัมพันธภาพ	3.74	0.77	มาก
ลักษณะงาน	3.53	0.62	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.32	0.73	ปานกลาง
รวม	3.53	0.60	มาก

จากตาราง ที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงานโดยรวม ในแต่ละด้านรายข้อย่อย ได้ผลจากการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 10-12

ตารางที่ 10 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สัมพันธภาพ

สัมพันธภาพ	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
	(n=97)							
1. ท่านมีความ สัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในด้านการ ติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกเหนือจากงาน	12	31	38	13	3	3.37	0.97	ปาน กลาง
2. ท่านรู้สึกสบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	17	49	22	8	1	3.75	0.88	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความ ช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	27	45	16	9	0	3.93	0.90	มาก
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถ ทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมาย ของการทำงาน	22	50	18	7	0	3.90	0.84	มาก
รวม	78	175	94	37	4	3.74	0.77	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงาน ข้อสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รู้สึกสบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

(n=97)

ลักษณะงาน	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านได้ปฏิบัติงาน ตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน	8	34	42	10	3	3.35	0.89	มาก
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	13	33	34	12	5	3.38	1.04	มาก
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ กระบวนการได้ด้วยตนเอง	18	40	32	5	2	3.69	0.91	มาก
4.ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	22	41	20	11	3	3.70	1.04	มาก
รวม	61	148	128	38	13	3.53	0.62	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	7	32	35	18	5	3.19	0.99	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	10	40	32	11	4	3.42	0.97	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา	10	32	33	19	3	3.28	1.00	ปานกลาง
4. ท่านได้รับอำนวยความสะดวก ทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน	11	33	37	15	1	3.39	0.92	ปานกลาง
รวม	38	137	137	63	13	3.32	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ได้รับอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.

จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงคะแนนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. โดยรวม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.02	0.72	มาก
ด้านความรักในงาน	3.60	0.80	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.84	0.69	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.62	0.78	มาก
รวม	3.79	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 14-17

ตารางที่ 14 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

(n=97)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	20	55	13	8	1	3.88	0.87	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	32	43	18	4	0	4.06	0.83	มาก
3. ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	29	55	10	3	0	4.13	0.72	มาก
รวม	81	153	41	15	1	4.02	0.72	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความรักในงาน

(n=97)

ด้านความรักในงาน	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	13	42	28	8	6	3.49	1.03	มาก
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	34	54	6	3	0	4.23	0.70	มาก
3. ท่านไม่คิดจะย้ายจากองค์กรนี้	15	25	23	23	11	3.10	1.25	ปานกลาง
รวม	62	121	57	34	17	3.60	0.80	มาก

จากตาราง 15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และไม่คิดจะย้ายจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความสำเร็จในงาน

(n=97)

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	19	49	26	3	0	3.87	0.76	มาก
2. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา	17	45	31	4	0	3.77	0.78	มาก
3. งานที่ท่านทำเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ	20	51	22	4	0	3.90	0.77	มาก
รวม	56	145	79	11	0	3.84	0.69	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และงานที่ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระดับดำเนินการ					ระดับความคิดเห็น		
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถท่าน	12	50	26	8	1	3.66	0.84	มาก
2. หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	16	44	27	7	3	3.65	0.95	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	12	42	33	8	2	3.56	0.89	มาก
รวม	40	136	86	23	6	3.62	0.78	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.
ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สพร.สพฐ. โดยรวม

ปัจจัยในการทำงาน		ความสุขในการทำงาน	ระดับ
สัมพันธภาพ	Pearson Correlation	0.499**	ปานกลาง
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	97	
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	0.739**	สูง
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	97	
ผลตอบแทน และสวัสดิการ	Pearson Correlation	0.785**	สูง
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	97	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ปัจจัยในการทำงานข้อสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยในการทำงานข้อลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสพฐ.พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.739 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ในระดับสูง

3. ปัจจัยในการทำงานข้อผลตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.785 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

ตารางที่ 19 แสดงค่าสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. รายด้าน

ปัจจัยในการทำงาน/ ความสุขในการทำงาน		การติดต่อ สัมพันธ์	ความรัก ในงาน	ความสำเร็จ ในงาน	การเป็นที่ ยอมรับ
สัมพันธ์ภาพ	Pearson Correlation	0.561**	0.546**	0.447**	0.443**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	0.759**	0.743**	0.698**	0.737**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97
ผลตอบแทน และสวัสดิการ	Pearson Correlation	0.789**	0.795**	0.780**	0.776**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสามารถจำแนกความสัมพันธ์ตามรายชื่อ ได้ดังนี้

1. สัมพันธ์ภาพกับการติดต่อสัมพันธ์ โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.561 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

2. สัมพันธ์ภาพกับความรักในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สัมพันธ์ภาพ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.737 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

9. ผลตอบแทนและสวัสดิการกับการติดต่อสัมพันธ์ โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

10. ผลตอบแทนและสวัสดิการกับความรักในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.795 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

11. ผลตอบแทนและสวัสดิการกับความสำเร็จในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.780 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

12. ผลตอบแทนและสวัสดิการกับการเป็นที่ยอมรับ โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการเป็นที่ยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.776 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

ตารางที่ 20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาระดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรดังกล่าว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 คน จากประชากรทั้งหมด 127 คน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ทำการ วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร สพร.สพฐ. ทั้งหมดจำนวน 97 คน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

เพศ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.9

อายุ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของบุคลากร สพร.สพฐ. ส่วน ใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

สถานภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

ระดับรายได้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับรายได้ ของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.39 รองลงมาคือ รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

ระดับการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68

อายุราชการ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 54.64 รองลงมาคือ มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพมากที่สุด ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากรองลงมา และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงานรายด้านสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน รู้สึกสบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกเหนือจากงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถของและได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

2.3 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ได้รับอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัย ในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ.

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร. สพฐ. รายด้านสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

3.2 ด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และไม่คิดจะย้ายจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

3.3 ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และงานที่ทำมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ผลสรุปผลเป็นดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. ในทิศทางบวกในระดับสูง

4.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. ในทิศทางบวกในระดับสูง

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นปัจจัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สัมพันธภาพ และด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถิตรัตน์ พิมพาภรณ์และประสพชัย พสนุนท์ (2559) ศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานฯ มากที่สุด ได้แก่ ความสำคัญของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง 1 ข้อ เป็นลำดับสุดท้าย คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ กุณา (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่บุคลากร มีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

2. จากการวิจัย พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนธารินทร์ ระสร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัย โดยประกอบด้วย ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน

จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. เมื่อวิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3. ปัจจัยในการทำงานข้อสัมพันธ์ภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สัมพันธ์ภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

4. ปัจจัยในการทำงานข้อลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.050 หมายความว่า ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.739 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธญา เรืองเมธิกุล (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยในการทำงานข้อผลตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สพร.สพฐ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.785 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ธารินทร์ ระสร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยอยู่ในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา และควรมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างทั่วถึง และมีทุนสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

1.2 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ เช่น ปรับปรุงห้องทำงาน จัดหาโต๊ะทำงานใหม่ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานและสุขอนามัยที่ดี

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สพร.สพฐ. ส่วนมากมีอายุราชการค่อนข้างน้อย (ไม่เกิน 5 ปี) เนื่องจากบุคลากรมีการโอน ย้าย และเกษียณอายุราชการไป ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการที่มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนไม่มาก ผู้ปฏิบัติงานจึงมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง หากเก็บข้อมูลกับผู้ที่มีอายุราชการที่มาก ผลการวิจัยอาจจะแตกต่างออกไป ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรด้วยกันทั้งในด้านการทำงานร่วมกัน การให้ความร่วมมือในการทำงาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บริหารควรเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายและมองเห็นความทุ่มเทของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา โดยอาจกล่าวคำชมเชย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และรู้สึกได้รับการยกย่อง จึงทำให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเมื่อได้รับมอบหมายงานในโอกาสต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลากรในกลุ่มที่เป็นข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น เพื่อให้ผลการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานมีความครอบคลุมความคิดเห็นทุกระดับมากขึ้น ครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของสำนักอื่นๆ เช่น สำนักการคลังและสินทรัพย์ สำนักนโยบายและแผน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลของปัญหาที่ละเอียดมากขึ้น และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเชิงสาเหตุ ตลอดจนแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่น ความผูกพันของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นโยบายองค์กร เป็นต้น เพราะปัจจัยเหล่านี้ก็สามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการที่จะคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรได้เช่นกัน

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ,6(3),179-182.
http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf
- กรมสุขภาพจิต.(ม.ป.ป.). **Sense of happiness (สัญญาแห่งความสุข).**[Powerpoint]. Retrieved from http://hp.anamai.moph.go.th/main.php?filename=index_th
- กฤษณ์ภูษิตพงษ์ ยี่งง.(2561).ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุแบบด่วนระหว่างประเทศ.วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, 5(2) ,23.
- คัตนางค์ มณีศรีและวัชรารัตน์ เฟ่งจิตต์. (2545).จิตวิทยาเพื่อคุณ: บทสารคดีทางวิทยุ. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2561).ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ),มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัชชา ศรีจันทร์. (2560).ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.(สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก).
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2562). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐกรุ๊ป. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2557). “ศาสตร์ของความสุขที่คุณควรจะมีและเข้าใจ”. Retrieved from <http://www.nuttaputch.com/science-of-happiness>.
- ดิตรัตน์ พิมพากรณ์ และประสพชัย พสนุนท์. (2559).องค์ประกอบความสุขการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา.วารสารวิชาการ Silpakorn University, 9(1),121.
- ธญา เรืองเมธิกุล . (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 22 ธันวาคม 2560 , 698-710.

บรรณานุกรม

- ธารินทร์ ระศร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 8(2), 45 -54.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การแพทย์ศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 34 (2),87-99.
- นฤ จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (สารนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง .(สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปราณี ปารีฉัตรกุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2563 , จากเว็บไซต์ : www.society.go.th/article_attach.
- พนชัย ฝนฉาย, วิชญา ดิยะพงษ์ประพันธ์, ปรีฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มิ่งาม และสุขุมาลัย หนกหลัง . (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(2) ,61-78.

บรรณานุกรม

- พิมสิริ โดกะคุณะ. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.** (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิตการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. (2538). การพัฒนาคน พัฒนาคุณภาพงาน. **รามธิบดีพยาบาลสาร**, 1(3), 91 – 95.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). **คุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality Of Working Life).** สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์ : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(ม.ป.ป.).**ความหมายและขอบเขตของคำว่าสวัสดิการ**”. [newsletter]. Retrieved from <http://fiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- สำนักงาน ก.พ. (2555). **ระบบค่าตอบแทน.** สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2564, จากเว็บไซต์ : <https://www.ocsc.go.th/compensation>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**โครงสร้างองค์กร.** สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2564 , จากเว็บไซต์ : <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ . (2555). **ความสุขในการทำงาน คุณสร้างได้.** สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2563 , จากเว็บไซต์ <https://prosoftfamily.softbankthai.com/Article/Detail/33215>.

บรรณานุกรม

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2561). ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 21(21), 259.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรม.

BIBLIOGRAPHY

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, 55(1), 34–43
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-655.
- Veenhoven, R. (1997) Advances in the understanding of happiness. **Revue québécoise de psychologie**, 18: 29-74

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
 สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับมากที่สุด

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) ต่ำกว่า 25 ปี (2) ระหว่าง 25-35 ปี
 (3) ระหว่าง 36-45 ปี (4) มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพ (1) โสด (2) สมรส
 (3) หม้าย (4) หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
 (5) อื่นๆ ระบุ.....
5. รายได้ต่อเดือน (1) ต่ำกว่า 15,000 บาท (2) 15,001 – 20,000 บาท
 (3) 20,001 – 30,000 บาท (4) 30,001 บาท ขึ้นไป
6. อายุราชการ (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี
 (3) 11-15 ปี (4) 16-20 ปี
 (5) มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความคิดเห็นของที่ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ					
1. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในด้านการติดต่อสื่อสารการให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน					
2. ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
3. และเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ชี้แจงกันและกัน					
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน					
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
5. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของท่าน					
6. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง					
8. ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว					

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอ ต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
10. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
11. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรม สัมมนา					
12. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การติดต่อสัมพันธ์					
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน					
3. ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
ความรักในงาน					
4. ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
5. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
6. ท่านไม่คิดจะย้ายจากองค์กรนี้					
ความสำเร็จในงาน					
7. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
8. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. งานที่ท่านทำเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ					
การเป็นที่ยอมรับ					
10. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
11. หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ		
1. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในด้านการติดต่อสื่อสารการให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน	3.633	.9994
2. ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.767	1.0063
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	3.967	1.0334
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมาย ของการทำงาน	3.800	.9965
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		
5. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของท่าน	3.800	.9965
6. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน	3.833	.8339
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการงานได้ด้วยตนเอง	3.933	.9072
8. ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.633	1.0662
ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ		
9. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.167	.8339
10. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.700	.9154
11. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา	3.267	.9072
12. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน	3.867	.8193

ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	Mean	Std. Deviation
การติดต่อสัมพันธ์		
13. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.767	.9714
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	3.933	1.0807
15. ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.167	.9499
ความรักในงาน		
16. ท่านมีความสุขกับในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.867	.9732
17. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.267	.8683
18. ท่านไม่คิดจะย้ายจากองค์กรนี้	3.367	1.0662
ความสำเร็จในงาน		
19. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	3.933	.8683
20. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.767	.7279
21. งานที่ท่านทำเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามต้องการ	3.833	.8339
การเป็นที่ยอมรับ		
22. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถท่าน	3.633	.9279
23. หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.600	.8944
24. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	3.700	.7944

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัลลิกา สายสมุทร
วัน/เดือน/ปีเกิด	2 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดมุกดาหาร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี พ.ศ. 2552 สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	61/169 ซอยอินทามระ 20 แขวงรัชดาภิเษก เขตดินแดง กทม.