



ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
HAPPINESS AT WORK OF CHONBURI LAND TRANSPORT'S PERSONNEL



สุพัตรา เทพเฉลิม

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี



สุพัตรา เทพเฉลิม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

HAPPINESS AT WORK OF CHONBURI LAND TRANSPORT'S PERSONNEL



SUPATTRA THEPCHALERM

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

IN GENERAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สุพัตรา เทพเฉลิม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ

บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59930078: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ บุคลากร/ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี

สุพัตรา เทพเฉลิม: ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี

(HAPPINESS AT WORK OF CHONBURI LAND TRANSPORT'S PERSONNEL)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรภายในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณดี ด้านจิตใจดี ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการงานดี ด้านการงานดี และด้านผ่อนคลายดี การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

59930078: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK/ PERSONNEL/ OFFICE OF LAND TRANSPORT
SUPATTRA THEPCHALERM: HAPPINESS AT
WORK OF CHONBURI LAND TRANSPORT'S PERSONNEL. ADVISORY COMMITTEE:
SUPRANEE THAMMAPITHAK 2017

The purpose of this study was to examine a level of happiness at work among personnel working for the Office of Land Transport in Chon Buri Province and to compare their level of happiness at work as classified by gender, age, status, educational level, work position, amount of salary, and work length. The population participating in this study was 70 employees working for the Office of Land Transport in Chon Buri Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The results of the study were as follows: It was found that the level of happiness at work among the subjects was at a moderate level. When considering each aspect, the one in relation to happy soul was rated with the highest mean, followed by the aspects of happy heart, happy body, happy family, happy brain, happy work life, and happy relaxation, respectively. Based on the results from the comparisons, there were differences in the level of happiness at work among the subjects with different gender, age, status, educational level, work position, amount of salary, and work length.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบพระคุณนายมน โทท ชาญ วัฒนศิลป์ ขนส่งจังหวัดชลบุรี บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบบิดา มารดา ของผู้ศึกษาที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนใน ทุก ๆ ด้าน ท่านอาจารย์ ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุพัตรา เทพเฉลิม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
ข้อมูลสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากร	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	53
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่ง จังหวัดชลบุรี.....	71
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย	100

สารบัญตาราง

หน้า

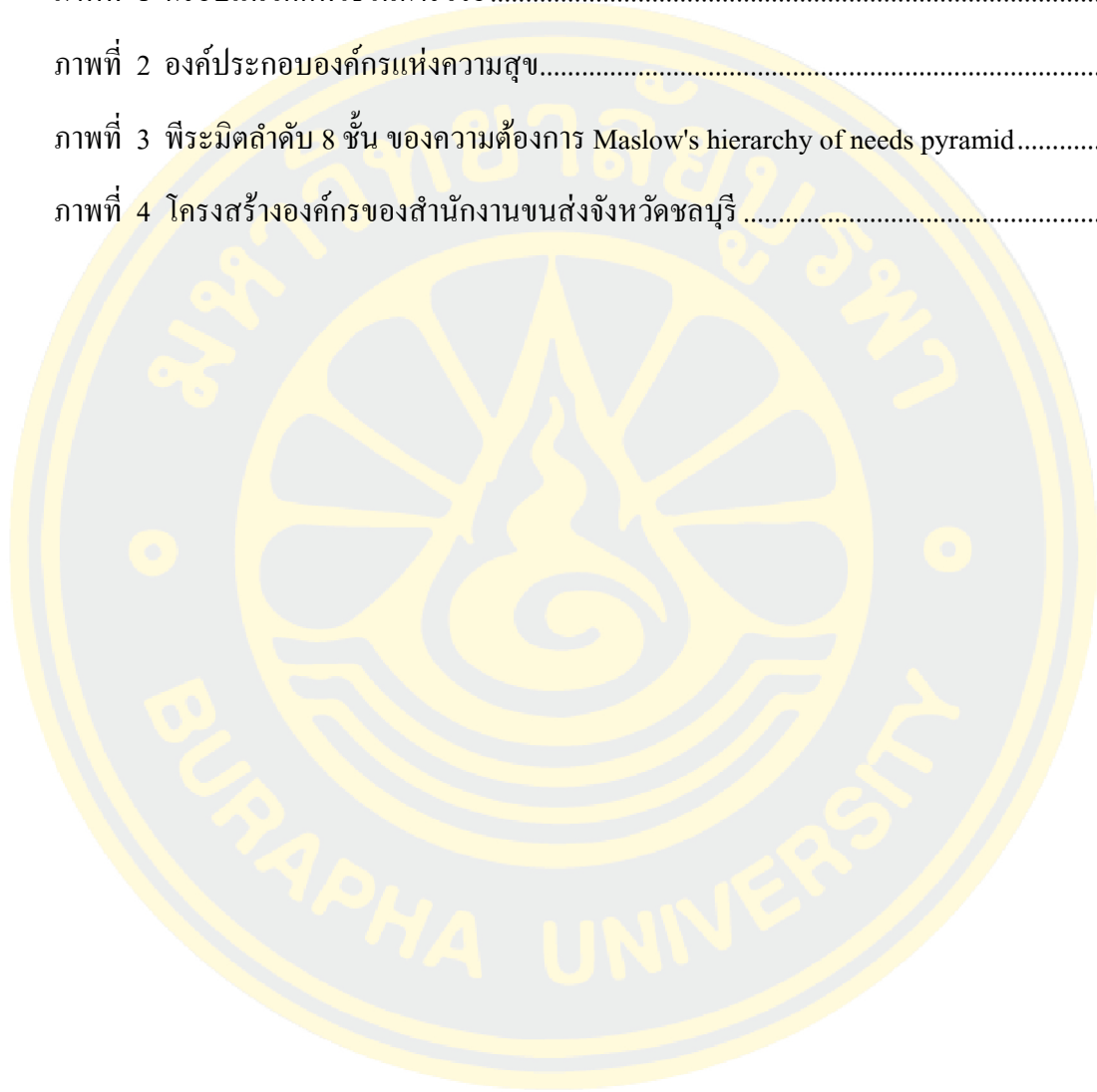
ตารางที่ 1	ผลการวิเคราะห์ประเด็นการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	42
ตารางที่ 2	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร	48
ตารางที่ 3	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	50
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	56
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	56
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	57
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	57
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	58
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	58
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านสุขภาพดี (Happy body) จำแนกเป็นรายข้อ	59
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) จำแนกเป็นรายข้อ	60
ตารางที่ 13	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านน้ำใจดี (Happy heart) จำแนกเป็นรายข้อ	61
ตารางที่ 14	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) จำแนกเป็นรายข้อ	63
ตารางที่ 15	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านครอบครัวดี (Happy family) จำแนกเป็นรายข้อ	64
ตารางที่ 16	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านสังคมดี (Happy society) จำแนกเป็นรายข้อ	65

ตารางที่ 17	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้าน ใฝ่รู้ดี (Happy brain) จำแนกเป็นรายชื่อ.....	66
ตารางที่ 18	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้าน สุขภาพเงินดี (Happy money) จำแนกเป็นรายชื่อ.....	67
ตารางที่ 19	จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้าน การงานดี (Happy work life) จำแนกเป็นรายชื่อ	68
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่ง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม	71
ตารางที่ 21	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรเพศ.....	72
ตารางที่ 22	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรอายุ.....	72
ตารางที่ 23	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรระดับการศึกษา	73
ตารางที่ 24	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรสถานภาพสมรส	73
ตารางที่ 25	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี.....	74
ตารางที่ 26	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน	74
ตารางที่ 27	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรรายได้	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข.....	20
ภาพที่ 3 พีระมิตลำดับ 8 ชั้น ของความต้องการ Maslow's hierarchy of needs pyramid.....	28
ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี	35



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจ ซึ่งมักได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการทำงานต่าง ๆ นานา เช่น เรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน และ เจ้านาย เป็นต้น หรืออาจจะมีมากกว่าที่กล่าวมานี้ แต่จะมีสักกี่คนที่มีความสุขควบคู่ไปกับการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2555)

การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ คิ้วโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556)

ความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยสำคัญทั้งกับองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสำคัญกับตัวพนักงานด้วย ดังนั้น การสำรวจว่าพนักงานมีความสุขหรือไม่ ยังขาดอะไร ต้องการอะไรเพิ่มเติม คือสิ่งที่นายจ้างและบริษัทควรให้ความสำคัญ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับบริษัท หรือเพื่อดึงดูดให้พนักงานใหม่ที่ดีเข้ามาร่วมงาน นพวรรณ จุลกนิษฐ กรรมการผู้จัดการ บริษัทจัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้นำเว็บไซต์แหล่งงานและสมัครงานออนไลน์เปิดเผยผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานประจำปี 2559 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,957 คน มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 5.74 (จากคะแนนเต็ม 11) ทำให้ไทยเป็นอันดับ 3 ของประเทศที่คนทำงานมีความสุขกับงานที่ทำ รองจากฟิลิปปินส์ (6.25) และอินโดนีเซีย (6.16) นอกจากนี้การสำรวจนี้ยังสอบถามถึงมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความสุขในการทำงานในอีก 6 เดือนข้างหน้า พบว่าประเทศไทยอยู่ในระดับกลาง ๆ ที่ระดับ 5.66 ถือว่าใกล้เคียงกับปัจจุบัน สำหรับไทย พบว่าทุก ๆ 100 คน จะมี 61 คนที่มีทัศนคติด้านบวกกับงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจต่องานมากที่สุดคือกลุ่ม

ที่ทำงานปัจจุบันมาประมาณ 3-5 ปี ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่ให้คะแนนความสุขต่ำที่สุดเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มงาน (ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรมาน้อยกว่า 1 ปี) และจากการสำรวจพบ 4 ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน พบว่าคนไทยให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานที่เดินทางสะดวก และทำงานที่ไหนก็ได้ที่ตนเองต้องการ ความมีชื่อเสียงขององค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นผลมาจากสภาพการจราจรในเมืองใหญ่ของประเทศและลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ในสังคมของคนไทย ปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขถึงขั้นลาออก คือ การมีผู้นำที่ขาดคุณสมบัติในการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงาน และไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแม้ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขแต่อาจมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะอยู่ด้วยความภักดีต่อองค์กรหรือจะไปแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ 34% ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามเลือกมองหาโอกาสที่ดีกว่าหรือหางานใหม่เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน อีก 19% เลือกทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไปตราบใดที่พวกเขายังได้รับการขึ้นเงินเดือน ในขณะที่ 8% บอกว่าพวกเขาจะมีความสุขมากกว่านี้ถ้าได้รับการยอมรับในความสามารถหรือได้เลื่อนตำแหน่ง แสดงว่าถึงแม้ความสุขจากการทำงานคือ การได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ แต่ปัจจัยพื้นฐาน คือ งานใหม่ที่ดีกว่า หรือหากได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ก็ยังทำให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทต่อไป

ในส่วนของระบบราชการในปัจจุบัน ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นผู้มีบทบาทเป็นองค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความสุขราชการไทย ได้ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดการประชุมภาคีเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ “ความสุขราชการไทย 4.0” นางเมธิณี เทพมณี เลขชธิการ ก.พ. กล่าวว่าประเทศไทย 4.0 สิ่งสำคัญคือต้องทำงานอย่างมีความสุข ราชการ 4.0 ต้องยึดถือรัฐธรรมนูญเป็นหลัก ในมาตรา 258 (4) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ มาตรฐานนี้ทำให้บุคลากรของรัฐมีความหวังและงานวิจัยมากมายพบว่า งานที่จะเป็นราชการไทย 4.0 ได้ต้องทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ องค์ความรู้ต้องเป็นนวัตกรรมต่อยอด เหมือนบัวป็นน้ำ นอกจากความสุขที่เพิ่มขึ้นแล้ว ต้องทำงานมากขึ้นและมีทักษะที่หลากหลายตามความคาดหวังของประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต้องปรับปรุงให้สถานที่ทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อดึงดูดคนเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในอนาคตที่มีความคิดไม่เหมือนคนยุค 30 ปี ที่แล้ว นอกจากนี้ ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน หัวหน้าโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพองค์กรภาครัฐในระยะเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกล่าวว่า ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ อะไรเป็นแรงจูงใจให้คนแต่ละรุ่นเข้ามาอยู่ในระบบราชการ ซึ่งพบว่า กลุ่มเบบี้บูมและกลุ่มเจนเอ็กซ์มีความเหมือนกันคือ ความมั่นคง ตามด้วยความรักในอาชีพ ส่วนเจนวาย อันดับ 1 คือ ความมั่นคง ตามด้วยรายได้และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุที่จะทำให้กลุ่มเจนวายยังคงทำงานต่อในระบบราชการไม่ไปไหน คือ การมองถึงโอกาสความก้าวหน้าและการเลื่อนขั้นตามวาระ จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงยังเป็นอันดับ 1 ที่จูงใจให้คนรุ่นใหม่สนใจทำงานในระบบราชการ แต่อย่างไรก็ตามคนรุ่นใหม่มองเรื่องรายได้และสวัสดิการในสัดส่วนที่สูงกว่าความรักในอาชีพ ซึ่งรายได้ในปัจจุบันไม่แตกต่างจากภาคเอกชน ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้ภาครัฐแตกต่างและจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าทำงาน คือ ความมั่นคงและระบบสวัสดิการ รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพชีวิตในการทำงาน (อรวรรณ โสภณธรรมรักษ์, 2560)

สำหรับสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการขนส่งทางบก มีบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานเกี่ยวกับการควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งภายในเขตจังหวัด โดยดำเนินการด้านการประกอบการขนส่ง การวางแผน การตรวจการ การส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง การควบคุมดูแลสถานตรวจสภาพรถเอกชน โรงเรียนสอนขับรถเอกชน และภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคืองานด้านการบริการประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ การตรวจสภาพรถ ใบอนุญาตผู้ประจำรถและใบอนุญาตขับรถ ทั้งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ซึ่งกำลังเผชิญกับบริบทของความเปลี่ยนแปลง ด้วยภาระหน้าที่ดังกล่าว ที่มีปริมาณงานค่อนข้างมากภายใต้ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ข้อมลึงเคียงไม่ได้ที่จะสร้างแรงกดดันในการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร ที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ซึ่งมีมิติการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทั้งในด้านการปฏิบัติ เช่น การดำเนินการออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ใบอนุญาตขับรถใบอนุญาตผู้ประจำรถ การดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถในฐานะนายทะเบียนตามที่ได้รับมอบหมาย และที่กฎหมายกำหนด ด้านการตรวจตราปราบปรามและเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งต่าง ๆ การควบคุมกำกับดูแล สถานีขนส่งผู้โดยสาร การส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งทางบก การติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกรปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ด้านการกำกับดูแล เช่น การควบคุมตรวจสอบการทำงาน ฝึกอบรมและให้คำปรึกษา ดังนั้น การรักษาและสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความชำนาญงานของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรจะทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน ไม่ได้อยู่ที่ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น การมีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งหมายถึงการ

ทำงานอย่างมีความสุข อันเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรอย่างมีส่วนร่วม เต็มใจพยายามปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ได้เห็นถึง สถานะการณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เช่น บุคลากรหนึ่งคนต้องมีการรับผิดชอบในหน้าที่ที่หลากหลาย ปริมาณงานที่ไม่สัมพันธ์กับจำนวน บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ก่อให้เกิดภาระงานที่ต้องปฏิบัตินอกเวลาราชการ ทั้งในวันทำงานและ วันหยุดราชการ ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด ความกังวลในการทำงาน ถึงแม้ว่าการทำงาน ในองค์กรภาครัฐจะให้ความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงด้านรายได้ และมีความก้าวหน้าในงาน ก็ตาม แต่สุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความสุข หรือไม่มีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ประกอบกับปัจจุบันกรมการขนส่งทางบกได้มีการขับเคลื่อนนโยบายด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ทางเลือกและเปิดกว้าง อันเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรอบด้าน ทั้งงาน ด้านความปลอดภัยและงานบริการต่าง ๆ โดยผลักดันให้เกิดมีโครงการและมาตรการต่าง ๆ ขึ้น มากมาย นั้นย่อมหมายความว่า บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่าง เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ขนส่งจังหวัดชลบุรี เพื่อประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานแก่บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัด ชลบุรี ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และเพื่อนำไปสู่ความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร ก่อให้เกิด ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

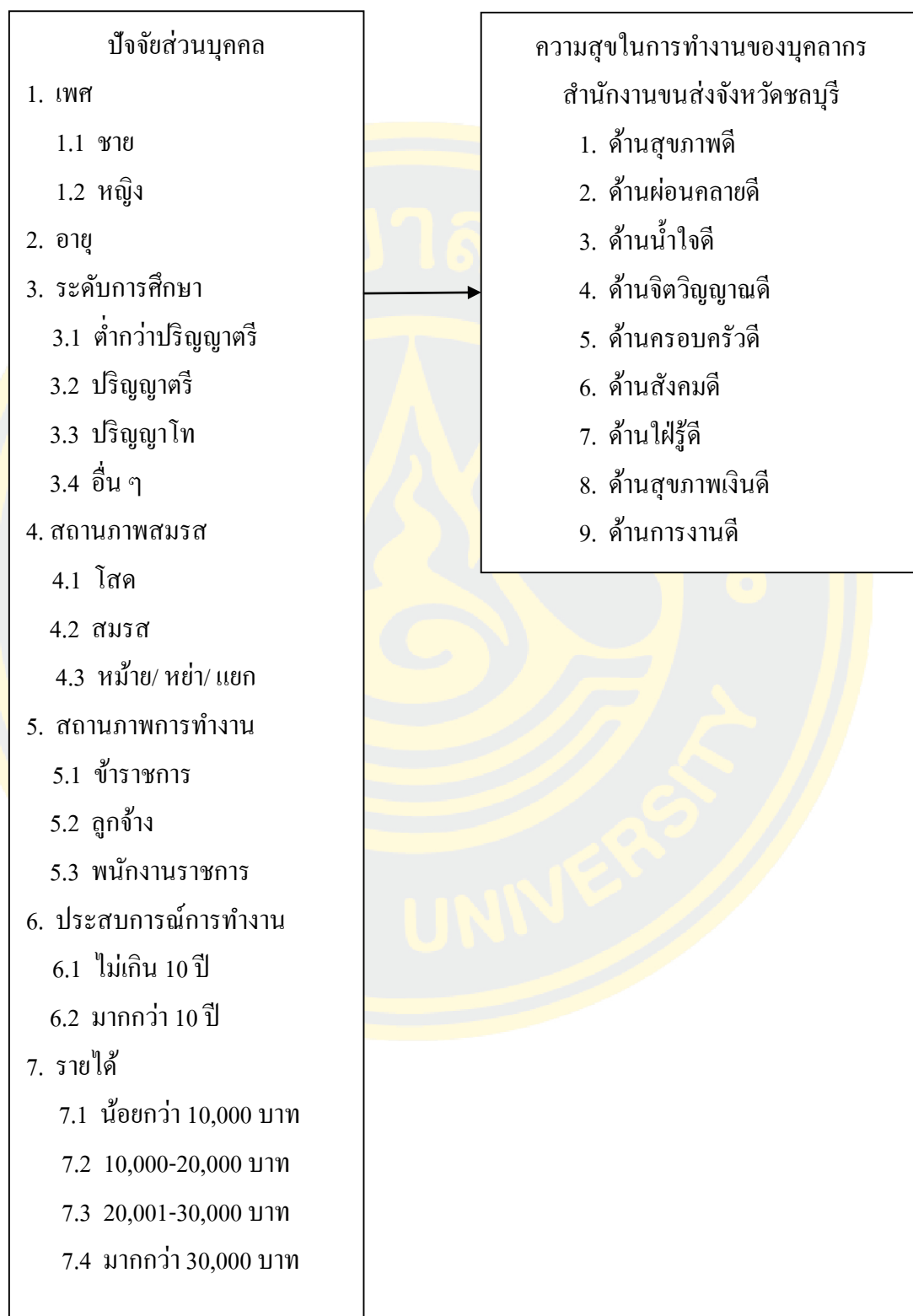
1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดย (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง, 2555) ซึ่งได้พัฒนาต่อยอดงานวิจัยของสถาบันวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่องจนได้เครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ด้วยการจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy relax, Happy heart, Happy soul, Happy family, Happy society, Happy brain, Happy money และเพิ่ม 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ คือ Happy work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในการนำไปใช้เป็นแนวทางวางแผนสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ใน 9 ด้าน (สิรินันท์ กิตติสุขสถิตย์ และคณะ, 2555, หน้า 31-33) ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy body), ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax), ด้านน้ำใจดี (Happy heart), ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul), ด้านครอบครัวดี (Happy family), ด้านสังคมดี (Happy society), ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain), ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) และด้านการทำงานดี (Happy work-life)
2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ ประชากรและพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน
3. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลาในการทำวิจัย 7 เดือน

ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (Happy body), ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax), ด้านน้ำใจดี (Happy heart), ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul), ด้านครอบครัวดี (Happy family), ด้านสังคมดี (Happy society), ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain), ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) และด้านการทำงานดี (Happy work-life)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการทำงาน ในด้านของความรักในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ ซึ่งสามารถวัดได้จากเครื่องมือวัด

ความสุขในการทำงานที่สร้างขึ้นโดยศิรินันท์ กิตติสุขสถิตย์ และคณะ (2555) โดยมีความสุข 9 ด้าน ดังนี้

สุขภาพดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรม การบริโภคที่ดี เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

ผ่อนคลายดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการ พักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ

น้ำใจดี หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

จิตวิญญาณดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

ครอบครัวดี หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจ กับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

สังคมดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

ใฝ่รู้ดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความ ทนสมยอมอยู่เสมอ

สุขภาพเงินดี หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถ และพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

การงานดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความ ผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร

บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

สถานภาพการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งทางราชการของบุคลากรสำนักงานขนส่ง จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ บุคลากรที่เป็นลูกจ้าง และ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี) ของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงประสบการณ์การ ทำงานไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ชีวนันท์ พิษสะกะ (2544, หน้า 56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกเพลิดเพลิน เมื่อได้ทำงานนั้น ๆ

พัสมณฑ์ คุ่มทวีพร (2545, หน้า 32) ความสุขในการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยใจรัก แม้ว่าได้ค่าตอบแทนเพียงน้อยนิดไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำก็ตาม

พุทธทาสภิกขุ (2545, หน้า 27) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือความยึดมั่น ถือมั่นด้วยโลภะ โทสะ โมหะนั้นเอง การไม่เห็นแก่ตัวหรือการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

วิศิษฐ์ วังวิญญู (2552, หน้า 16) ให้ความหมายของคำว่าความสุข คือ ความสุข หรือสิ่งที่ทำให้มีความสุข

Deiner (n.p. อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

เสริมศักดิ์ วงศ์กระจำ (2548, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Joy” ไว้ 2 แนวทาง คือ “Joy” เป็นคำนาม แปลว่า ความสุข ความยินดีอย่างยิ่ง หรือความหมายที่ 2 คือ เป็นสิ่งที่น่าสนใจ ความสุข

Warr (n.p. อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548, หน้า 34) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

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

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concept of happiness) ของเฟรย์ และสคัลท์เซอร์ ได้แบ่งลักษณะของความสุข เป็น 2 แบบ ด้วยกัน คือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective happiness) นั้น จะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้น โดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective happiness) วัดความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดย ยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออก ในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้น และส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

Alexander Kjerulf (2006 อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 63) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ทำได้และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

Manion (n.p. อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

จากแนวคิดต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมุมมองและการตีความเรื่องความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลอาจมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับทัศนคติ สถานการณ์ สภาวะและสังคมที่เป็นอยู่ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม “ความสุข” มักจะเป็นความรู้สึกในทางบวก เช่น ความรู้สึกพอใจ ความยินดี ชื่นชอบ สนุก มีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะสนับสนุน กระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันในงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Martin Seligman (2002 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ การรู้สึกผูกพันกับการทำงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์และความรัก และมีความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนอง หรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

iOpener (2010 อ้างถึงใน จินตนา อัมพันธ์, 2556, หน้า 5) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพัง หรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

เคล คาร์เนกี (2539 อ้างถึงใน เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ, 2559, หน้า 10-12) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข จากหนังสือเรื่องวิธีทำงานให้สนุก และสร้างสุขในชีวิต (How to enjoy your life and your job) โดยแบ่งองค์ประกอบ วิธีการทำงานพร้อมกับมีความสุขไปด้วยออกเป็น 7 วิธีการ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นตัวของตัวเอง มองผู้อื่นในทางที่ดีและมีความเข้าใจว่าคนทุกคนมีความแตกต่างกัน และมีความคิดเชิงบวกต่องาน มองว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
2. สร้างนิสัยอันดีในการทำงาน มีระเบียบและระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญ เชื่อมโยงงานที่มีความเกี่ยวข้องกันและทำไปพร้อมกันได้ งานก็จะเดินหน้าไปอย่างดี เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาในกรณีที่มีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นอย่างครบถ้วน ตัดสินใจทันทีโดยปราศจากความลังเลใจ และในกรณีที่ยังมีข้อมูลไม่แน่ชัดก็ควรศึกษาให้ดีกว่าก่อน
3. จัดความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า ในการทำงานย่อมใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความเหนื่อยล้าทำให้ประสาทตึงเครียด วิตกกังวล และอ่อนเพลีย อ่อนล้า เบื่อหน่าย และท้อถอย ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดจากความผันแปรของอารมณ์และจิตใจ จึงควรให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายอารมณ์และจิตใจด้วย
4. เพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต หาต้นแบบที่สามารถใช้เป็นกำลังใจในเวลายากลำบาก และต้นแบบที่เป็นแบบอย่างในการนำมาพัฒนาตนเอง โดยไม่เลียนแบบหรือพยายามจะเป็นเหมือนเขาเหล่านั้น แต่มองอย่างลึกซึ้งถึงแรงจูงใจ รวมถึงวิธีการที่บุคคลเหล่านั้นใช้ผ่านปัญหา และก้าวไปสู่จุดหมาย
5. จัดการการใส่ร้าย เมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานหรือลักษณะงานที่ต้องแข่งขัน อาจพบกับเหตุการณ์การใส่ร้าย ทั้งนี้ การพยายามทำให้บุคคลอื่นเข้าใจผิดทางลบจากความจริง มักมีสาเหตุจากความรู้สึกอิจฉาริษยา หรืออาจเกิดจากการเข้าใจผิด ประพฤติตนตามจริงดีต่อไปอย่างหัวน้ ไหว เต็มโตและมั่นคงต่อการพัฒนาตนเองจะสามารถพิสูจน์ความจริงเหล่านั้นได้ในที่สุด

6. ใจเขาใจเรา ในการทำงานบุคคลหนึ่งอาจไม่ได้รับเพียงบทบาทเดียว ในหลายอาชีพ เช่น อาชีพที่มีลักษณะงานบริการ เมื่อถูกเรียกร้องการบริการอย่างดีเลิศจากผู้รับบริการ ในบางครั้งผู้ให้บริการอาจรู้สึกไม่พอใจ แต่หากกลับบทบาทสลับผู้ให้บริการเป็นผู้ให้บริการ ก็ย่อมต้องการบริการที่ดีเลิศเช่นกัน ดังนั้น จึงควรระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีหลายบทบาท ไม่ชอบอย่างไรก็ไม่ควรทำเช่นนั้นกับผู้อื่น

7. สร้างความชื่นชอบ ปฏิบัติกับผู้อื่นให้เหมือนกับที่คุณต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อคุณ เมื่อต้องการการยอมรับ ก็ต้องสามารถยอมรับผู้อื่น รวมถึงทำให้ตนเหมาะสมต่อการเป็นที่ยอมรับด้วย

เดล คาร์เนกี กล่าวถึงความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขที่แท้จริงคือการทำในสิ่งที่รัก เมื่อหาความสุขจากสิ่งนั้นได้ ก็จะประสบความสำเร็จในชีวิตในแบบที่เป็นตัวของเราเอง

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะ

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของคุณได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้หมาะสม อยากรที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 42) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีความดีและประสิทธิภาพต่อไป

สมิต สัจฉกร (2549, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารักและชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เรารักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยากและทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกองค์กร

3. การได้งานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดเพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจสู้ไฟ ทุ่มั้นไต่ตรง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

อภิชาติ ภูพานิช (2551, หน้า 26-27) ระบุว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร ธรรมเนียมขององค์กร
2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัย ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร
3. เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมไม่แบ่งชั้น วรรณะ ในหน่วยงาน เป็นต้น
5. ลักษณะสภาพแวดล้อม หรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาท และหน้าที่ในการทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถ
6. โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิต ทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาการทำงาน

จากแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ที่ได้ศึกษาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การมีความรักในงานที่ทำ มีมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับภาระหน้าที่การ

งาน มองเห็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งหากมีองค์ประกอบการทำงานดังกล่าวแล้ว จะส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อบุคคลสามารถมีความสุขในการทำงานได้ ย่อมจะเกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (อ้างอิงใน เศรษฐภูมิ วรรณไพศาล, 2552, หน้า 17-18) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ทั้งนี้ 16 กระบวนการดังกล่าว สามารถเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุขเกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป องค์กรที่มีความสุขนั้น ประกอบไปด้วยหัวข้อสำคัญหลายประการ เช่น การมีความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน มีการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า เพราะองค์กรที่มีพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสามัคคี โดยโครงการสหประชาชาติ (UNCD) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. มีสุขภาพดี (Happy body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข แต่ก็มีคำถามที่ทำให้เราต้องจุกจิกก็คือ “เราจะมีสุขภาพที่ดีแบบนี้ไปอีกนานแค่ไหน” ซึ่งแต่ก่อน การมีสุขภาพดีอาจเป็นเรื่องที่ยากหรือควบคุมไม่ได้ แต่ตอนนี้เราสามารถตัดสินใจ คือ เราสามารถวางแผนและจัดการชีวิตได้เลยว่าเราอยากมีสุขภาพที่ดีเยี่ยมแค่ไหน สมมุติว่าสาเหตุที่ทำให้คนเสียชีวิตเร็วขึ้นมีอะไรบ้าง เช่น มะเร็ง หัวใจ เบาหวาน และอุบัติเหตุ แต่เรื่องการเสียชีวิตจากโรคร้ายไข้เจ็บ เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะสามารถป้องกันได้โดยการกินและการออกกำลังกาย กล่าวคือ ต้องพิถีพิถันให้ความสำคัญกับเรื่องการกิน ทุกอย่างอยู่ที่การตัดสินใจกินของเราเอง เหมือนสำนวนที่ว่า You are what you eat หรือกินอะไร ก็จะเป็นอย่างนั้นควรกินอาหารที่มีประโยชน์และได้สารอาหารครบ 5 หมู่ นั่นเอง ส่วนการออกกำลังกายก็จะช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ในการออกกำลังกายก็ไม่ยาก ลองดูว่าตนเองมีอุปนิสัยอย่างไร ถ้าชอบทำกิจกรรม

ร่วมกับเพื่อน ก็เล่นกีฬาที่เล่นเป็นทีม เช่น ฟุตบอล เทนนิส ปิงปอง แต่ถ้าชอบความสงบก็เลือกออกกำลังกายด้วยการเดิน วิ่ง ว่ายน้ำ เป็นต้น

2. มีน้ำใจงาม (Happy heart) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม วันไหนที่เรามีน้ำใจงามถือว่าวันนั้นเป็นวันที่สดใส และมีความรู้สึกดี ๆ กับผู้ที่อยู่รอบตัว มองไปทางไหนก็มีแต่ความรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอย่างสนุกสนาน กระปรี้กระเปร่า เต็มไปด้วยความสุขและเสียงหัวเราะ เพราะเราทำงานด้วยความรู้สึกที่แตกต่างไปจากวันเดิม ๆ ความคิดเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ต่าง ๆ แปรเปลี่ยนไป เราจะเห็นได้ว่า “ความสุข” คือการหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองและความสุขจะมีเพิ่มมากขึ้น หากเราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น แล้วเราจะพบว่ายิ่งเราให้ผู้อื่นมากเท่าใด เราก็จะได้รับคืนมากขึ้นเท่านั้น

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วยต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม เช่น เคล็ดลับการเอาชนะความโกรธที่ทำให้เราขุ่นข้องหมองใจ คือ การให้อภัย โดยการตระหนักและพูดคำว่า “ไม่เป็นไร” ให้เป็นนิสัยและรู้จักการปล่อยวาง เมื่อรู้จักการปล่อยวางก็เหมือนกับเราได้ยกภูเขาออกจากอก นอกจากนั้นเราไม่ควรจมอยู่กับปัญหา ไม่แบกปัญหาให้หนักอก แต่จะวางปัญหาลงด้วยสติ ตัดอารมณ์ออกแล้วอยห่างออกมา ใช้วิจรณ์ญาณพิจารณาปัญหานั้น ปัญหาใหญ่ก็จะกลายเป็นปัญหาเล็ก ปัญหาเล็กก็จะ เป็นเพียงฝุ่นผง เรื่องยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย

4. การหาความรู้ (Happy brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ การใฝ่รู้เป็นเสมือนเด็กที่เพิ่งลืมตา ดูโลกไม่นาน ทุกสิ่งทุกอย่างบนโลกใบนี้จึงแปลกใหม่และน่าค้นหา จึงไม่หยุดนิ่ง กระตือรือร้น สนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และมีความสุขในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ตลอดเวลา โดยสิ่งที่น่ากลัวที่สุดในการใช้ชีวิต คือ การที่ต้องอยู่ไปวัน ๆ โดยไม่รู้ว่าจะเราสามารถที่จะทำอะไรได้บ้าง โดยปกติเวลาที่ทำงานหรือทำสิ่งต่าง ๆ เราจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเราแค่ 10% แต่เราสามารถพัฒนาศักยภาพนั้นได้เต็มที่ หากเรารู้วิธีการ สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตเราคือ เราสามารถที่จะเป็นในสิ่งที่เราควรจะเป็นได้ แต่ที่เราไม่สามารถเป็นคนแบบที่เราอยากเป็นหรือเราฝันไว้ เนื่องจากความกลัว การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นสิ่งที่ทำลายพรสวรรค์ จำกัดความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ศักยภาพที่ควรจะเป็น หยุดความกล้าหาญและความเข้มแข็ง ทำให้เราสามารถ

เจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตตามความเป็นจริง ดังนั้นเราต้องเห็นมุมมองใหม่ของชีวิต โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้เดิมและพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เรามีศักยภาพมากขึ้น

5. การมีคุณธรรม (Happy soul) อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี หิริ โอตต ๒ ประการในการทำงานเป็นทีม คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขในองค์กร เพราะคนมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นการหาความสุขที่ได้ผลอีกทางหนึ่งคือ การค้นพบงานที่ตนรักอย่างแท้จริง เราจะทุ่มเทกับงานเหล่านั้น ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นอยู่กับความโลภ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่าง ๆ ที่เข้ามาครอบงำอยู่ ในขั้นตอนการสร้างสรรค่างาน ความคิดของเราจะจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติและเกิดความสุขในจิตใจตามมา

6. รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเอง ได้มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธเป็นหนี้ไม่ได้แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มนุษย์เป็นชีวิตที่ลำบาก เพราะฉะนั้นต้องรู้จักวางแผนชีวิต วางแผนด้านการเงินให้ดี ควรมีรายได้มั่นคงพอเลี้ยงตัวและครอบครัว ควรยึดหลักการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณ รู้จักเดินทางสายกลาง ไม่โลภ เช่น กู้เงินมาลงทุนจนเกินตัว เพราะหวังจะได้กำไรมาก ๆ เมื่อเศรษฐกิจสะดุด ธุรกิจก็ล้มเหลวแต่ภาระหนี้สิน ส่วนเรื่องการทำงานต้องรู้จักยับยั้งชั่งใจ มีสติในการทำงาน มีความรู้ คือ รอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการทำงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม 5 ประการ คือ การแบ่งปัน ความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความขยัน และความอดทน

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ เราจะเป็นคนอย่างไรมีพื้นฐานมาจากครอบครัว เป็นคนที่มีความสุข มองโลกในแง่ดี เป็นที่รักของทุกคน ชอบช่วยเหลือผู้คน หรือเป็นคนเห็นแก่ตัว ช่างคิดช่างแค้น ไม่รู้จักให้อภัย ไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต ดังนั้น การที่จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยหลัก ๆ แล้วล้วนขึ้นอยู่กับครอบครัวทั้งสิ้น

8. สังคมดี (Happy social) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักความสามัคคีเพื่อต่อสังคมที่ตนเองอยู่ เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา สังคมมีความเข้าใจจิตใจของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง รู้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ฟังพวาอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะเอาชีวิตรอด ความสุขทั้ง 8 ประการสร้างได้เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน เมื่อสร้าง

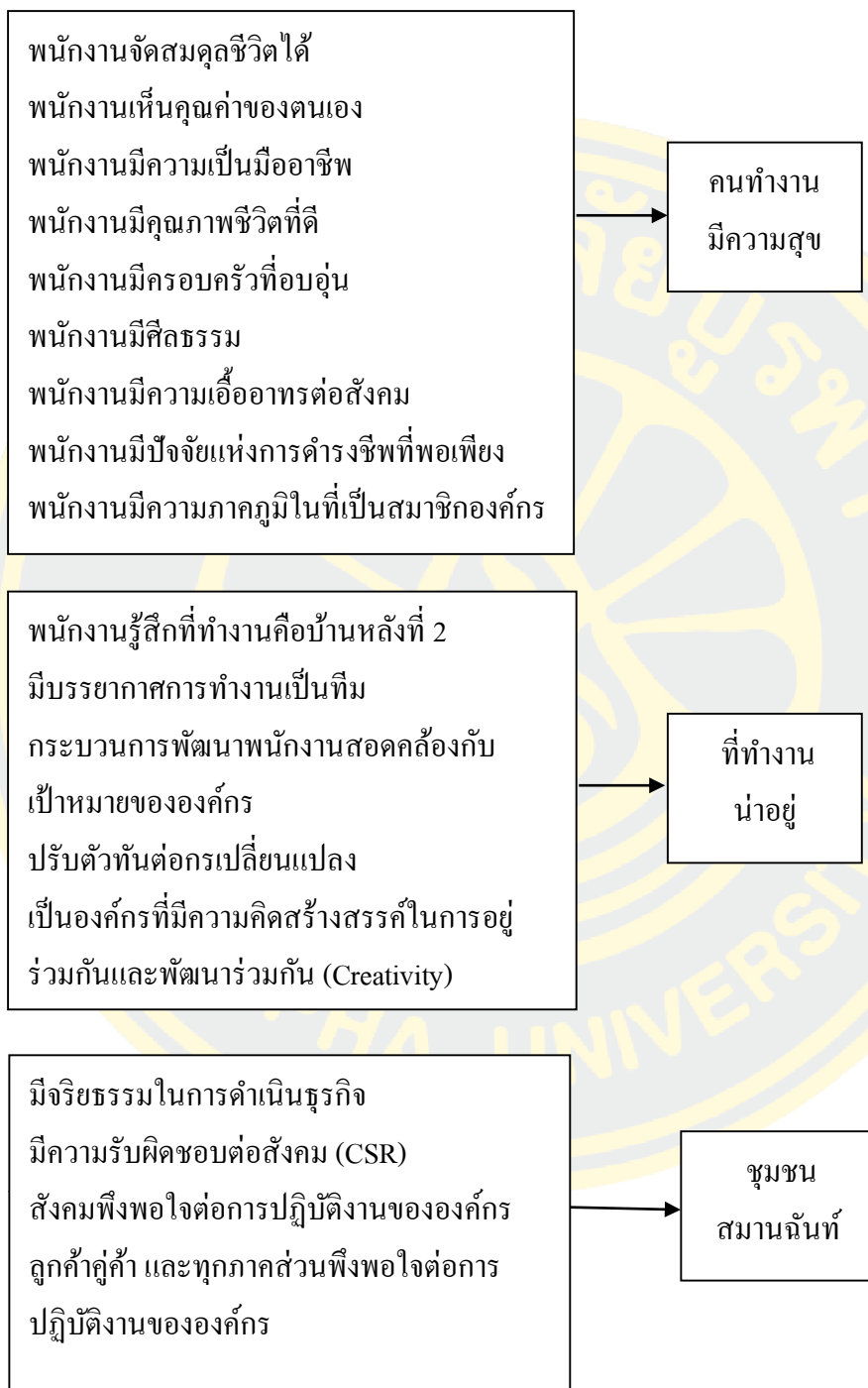
ความสุขในที่ทำงานแล้ว ความสุขที่เกิดจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ก่อให้เกิดแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560, หน้า 6) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ว่า กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้

คนทำงานมีความสุข (Happy people) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นั้นประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึง ชุมชมสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



ภาพที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์, 2560)

หัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขคือ

1. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 คนทำงานมีความสุข

1.2 ที่ทำงานน่าอยู่

1.3 ชุมชนสมานฉันท์

2. แผนการพัฒนาพนักงานและแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร

พนักงานจะมีความสุขในการทำงานที่แท้จริงได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยเป็นความสุขที่สมดุลใน 3 โลก คือ โลกส่วนตัว โลกของที่ทำงาน และ โลกของครอบครัว ถ้าพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้แล้วจะแบ่งความสุขได้เป็น 8 ความสุข หรือ Happy 8

1. Happy body: การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น
2. Happy heart: การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น
3. Happy relax: การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ได้
4. Happy brain: การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน
5. Happy soul: การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู
6. Happy money: การเป็นผู้ใช้เงินเป็น
7. Happy family: การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
8. Happy society: การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้

การมอง Happy 8 ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคนทำงานมีความสุข (Happy people) เกิดจากการมองว่าความสุขจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ ซึ่งผลของการจัดสมดุลชีวิตคือก่อให้เกิด Happy 8

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความสมดุล และความยั่งยืนให้แก่องค์กร เป็นกรอบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงาน และความสุขของพนักงาน โดยเชื่อว่าถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เครื่องมือชี้วัดวัดคุณภาพชีวิตและความสุข

องค์การอนามัยโลก WHO (1994 อ้างถึงใน จารุวรรณ มณีราช, 2555, หน้า 19-23) ถือเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต ซึ่งแบบวัดนี้ เรียกว่าเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตองค์การอนามัย

โลก “WHOQOL-100” (World Health Organization quality of life-100) ซึ่งแบบวัดคุณภาพชีวิตนี้ จะสะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้ทางด้านกายภาพร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้พละกำลังในการ ดำรงชีวิตประจำวัน การรับรู้การนอนหลับและการพักผ่อน รวมทั้งการรู้เรื่องเพศสัมพันธ์ ซึ่งการ รับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน
2. ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้สึกทางบวกที่บุคคลมี ต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความ มั่นใจในตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิและการตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนเองและการรับรู้ ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล เป็นต้น
3. ด้านระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา คือ การรับรู้ความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพา ผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถเคลื่อนไหวของตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตร ประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานการรักษาทางการแพทย์ เป็นต้น
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การช่วยเหลือบุคคลอื่นใน สังคม และการรับรู้เรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์
5. ด้านสภาพแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงชีวิต เช่น การ รับรู้ว่าคุณเองมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่ ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวกมีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางพยาบาลและสังคมสงเคราะห์ มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น
6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล คือ การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการ ดำเนินชีวิต เช่น ความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่อมั่นอื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy work place) ภายใต้การสนับสนุนองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2551 โดยเริ่มต้น จากการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมาในปี 2553 ได้สร้างตัวชี้วัด สำหรับวัดความสุขของข้าราชการพลเรือน และได้พัฒนาตัวชี้วัดความสุขดังกล่าวให้เป็น “แบบ

สำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-assessment” และสุดท้ายได้เครื่องมือ Happinometer เพื่อใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชน และภาครัฐบาล รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ Happinometer นอกจากเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตย์ และคณะ, 2555, หน้า 27)

Happinometer ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร หรือหน่วยงานที่ดำเนินตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ซึ่ง สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และเพื่อให้ Happinometer เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ Happinometer ไปใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล Happinometer จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy relax, Happy heart, Happy soul, Happy family, Happy society, Happy brain, Happy money และ Happinometer ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร นอกจากนี้ Happinometer ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขไปถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริงองค์ประกอบของ Happinometer ประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุข 9 มิติของ Happinometer มีดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ

3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

5. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรักผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

7. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

8. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

คุณประโยชน์ของ Happinometer คือ เป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตย์ และคณะ, 2555, หน้า 80)

ผลของการมีความสุขในการทำงาน

การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการศึกษาการมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และมีส่วนร่วมในการเข้าไปแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่

ตามมาก็ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Ketchian, 2005; 2007 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552, หน้า 15-18) ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตภาพในงานดีขึ้นด้วย เนื่องจากคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ทำให้ผลิตภาพสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือการมีความสุขและชอบในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีพลังมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน มักจะเป็นคนมองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีหากมีความเชื่อว่าทำได้ มันก็จะจริงตามนั้นและสามารถทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ มักจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เพราะเมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็กก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่น ซึ่งมักจะเป็นสิ่งแรก แต่ถ้าคนมีความสุขในการทำงานมักจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา โดยคนที่มีความสุขมักจะมี ความวิตกกังวลน้อยในการทำงานที่ผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความสุข รับผิดชอบและยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดนั้นได้ ความผิดพลาดนั้นก็สอนให้เกิดการเรียนรู้ และพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดนั้น อีกทั้งคนที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ความสามารถ ในการตัดสินใจดีกว่าคนที่ไม่มีความสุข เนื่องจากคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะอยู่ในภาวะ วิกฤต มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง ใช้สัญชาตญาณความอยู่รอดในการตัดสินใจ โดยมองระยะ สั้นในการตัดสินใจ จะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างกับคนที่มีความสุข จะมีการตัดสินใจที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด คนที่มี ความสุขในการทำงานจึงเป็นคนที่ทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ในขณะที่เดียวกันเมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นอีก ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่ยังเป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น ซึ่งถ้าผลิตภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้า จะทำให้พร้อมที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น ทำให้รู้สึกดี มีการยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้ อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร และยังทำให้การสื่อสารดีขึ้นด้วย ส่งผลให้สามารถทำงาน กับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจาก ประสบการณ์ให้ความร่วมมือในการทำงานนั้น ๆ ส่งผลให้ลูกค้ำมีความพึงพอใจ เพราะคนที่มี ความสุขจะดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดีด้วยความสุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้ก็สามารถ

ส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวก็จะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรเช่นกัน ทำให้ผู้คนรู้สึกดี สามารถดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการได้ การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ลดการขาดงาน และการลาป่วย เนื่องจากความสุขจะมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มจะป่วยน้อยกว่าและหายเร็วกว่าคนที่ไม่มีความสุข

2. ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน โดยการมีความสุขในการทำงานจะทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูงสุด เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกก็จะน้อย ทำให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศของความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการมีความสุขในที่ทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคลากรจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน โดยองค์กรที่มีความสุขสามารถทำให้เป็นที่รู้จักของสังคมได้ การที่ภาพลักษณ์ขององค์กรดีนั้น เป็นสิ่งที่ดึงดูดสำหรับบุคคลที่มีความสามารถและนอกจากนี้การมีความสุขในการทำงานยังเป็นการส่งเสริมการบังคับบัญชาอีกด้วย เพราะคนที่มีความสุขจะไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่ การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถเพิ่มความสนใจในการทำงานได้ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี ทำให้รักในสิ่งที่ทำและได้รับประสบการณ์จากความรู้สึกทำงานของตนเอง ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน รู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งทำให้มีความสุขรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ทำงานดี ๆ ให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความแตกต่าง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory: Maslow)

แอบราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่าง ๆ ลาเฮย์ (Lahey, 2004, p. 383

อ้างถึงใน เมธา หริมเทพาทิพย์, 2560) กล่าวถึงกรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวคือ

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

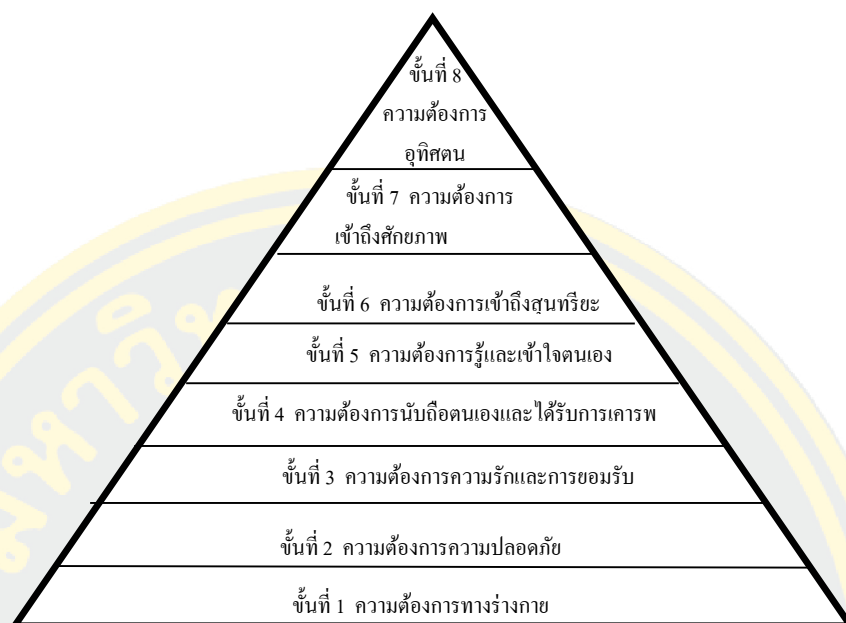
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

แต่เดิมนั้น ทฤษฎีของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ชั้น (อนเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, 2550, หน้า 156-157) ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and security needs)
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and love needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต (Self-actualization needs)

ในปัจจุบันความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ได้ถูกแบ่งออกเป็น 8 ชั้น โดยที่ เดอพอยและกิลสัน (DePoy & Gilson, 2012, pp. 121-122) แสดงภาพพีระมิดลำดับ 8 ชั้นของความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs pyramid) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์



ภาพที่ 3 พีระมิตลำดับ 8 ชั้น ของความต้องการ Maslow's hierarchy of needs pyramid (เมธา หริมเทพาทิพย์, 2560)

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่ อาศัย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบาย อากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น

ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Need for safety) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้น หลังจากที่มีความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับ (Need for love and acceptance) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิก ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (Need for self-esteem) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

ขั้นที่ 5 ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (Knowledge and understanding needs) ในด้านความสามารถ ความสนใจ สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริง โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเองและเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ 6 ความต้องการเข้าถึงสุนทรียะความงดงามของชีวิต (Need for aesthetics/ beauty) มีความสามารถในการมองเห็นสิ่งสวยงามที่อยู่รอบตัวที่คนอื่นมองไม่เห็น เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนสวยงามและมีคุณค่าในตนเอง

ขั้นที่ 7 ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (Self-actualization needs) คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน

ขั้นที่ 8 ความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ (Transcendence) เป็นอัจฉริยะบุคคลที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับมนุษยชาติอย่างถึงที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ มีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่น

ความต้องการทั้ง 8 อย่างเหล่านี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย ปัจจุบันนับว่าความต้องการใช้อินเทอร์เน็ต การเข้าถึงโซเชียลมีเดียจะรวมอยู่ขั้นนี้ อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ จนถึงความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

การแบ่งลำดับขั้นความต้องการเป็น 8 ขั้นนี้ ก่อให้เกิดประเด็นโต้แย้งจากนักจิตวิทยาหลายท่านที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดลำดับแบบนี้ เพราะคิดว่า Self-actualization เป็นกระบวนการที่

คนเราทุกคนที่ได้รับความพอใจในความต้องการพื้นฐาน 4 ประเภท แล้วเสาะแสวงหาอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ จึงเป็นการยากที่จะเชื่อว่าคนเราจะต้องถึงขั้น Self-actualization อย่างสมบูรณ์ก่อนที่จะมีความต้องการทางสติปัญญาหรือความต้องการรู้ และเข้าใจตนเอง (Knowledge and understanding needs/ ขั้นที่ 5) (Newman & Newman, 1983; Di Capprio, 1984 อ้างถึงใน เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ, 2556) อีกประการหนึ่ง มาสโลว์ได้เขียนไว้ในหนังสือของท่านว่า ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (ความอิสระที่จะสำรวจสิ่งแวดล้อมมหาข้อมูล) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่จะมีก่อน (Precondition) เพื่อจะมีพฤติกรรมสนองตอบความต้องการพื้นฐานอย่างอื่น ดังนั้น ในหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับความต้องการทฤษฎีของมาสโลว์ในทศวรรษที่แล้วเป็นต้นมา (Maslow, 1970 อ้างถึงใน เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ, 2556) จึงได้ Self-actualization เป็นลำดับขั้นสูงสุดของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ, 2556, หน้า 13-19) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำหน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้พนักงานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องมาจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิด ความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้น ต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2. เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

6. สภาพภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

9. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคน แต่มันเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี ส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้
3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง สองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูน ซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจูนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้ อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อมูลสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี

ประวัติ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เปิดทำการครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2508 โดยมีนายสกล สุวรรณรอด ดำรงตำแหน่งเป็นขนส่งจังหวัดท่านแรก ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 147 หมู่ที่ 1 ถนนสุขุมวิท ตำบลหนอง

ไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เดิมมีเนื้อที่ 14 ไร่ 3 งาน 76 ตารางวา ต่อมาในปี พ.ศ. 2552-2553 ได้รับอนุมัติให้ใช้ที่ราชพัสดุของกรมทางหลวงซึ่งอยู่ติดกันต่อออกไปอีก 23 ไร่ 2 งาน 48 ตารางวา รวมเป็นเนื้อที่ทั้งหมด 38 ไร่ 2 งาน 24 ตารางวา

บทบาทหน้าที่ สำนักงานขนส่งจังหวัด เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการขนส่งทางบก ลักษณะงานเป็นงานควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งทางถนนภายในเขตจังหวัด โดยดำเนินการด้านการประกอบการขนส่ง การรับจัดการขนส่ง การวางแผน การจัดระเบียบการขนส่งภายในจังหวัด การตรวจการ การส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง สถานีขนส่งผู้โดยสาร ควบคุมดูแลสถานตรวจสภาพรถ และ โรงเรียนสอนขับรถของเอกชน และการบริการประชาชน เกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ การตรวจสภาพรถ ใบอนุญาตผู้ประจำรถ และ ใบอนุญาตขับรถ ทั้งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี มีการแบ่งหน่วยงานภายในดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มวิชาการขนส่ง
3. ฝ่ายทะเบียนรถ
4. ฝ่ายตรวจสภาพรถ
5. ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ
6. สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา

งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชีการจัดทำแผนงาน การจัดทำงบประมาณ การพัสดุ งานทะเบียนรถราชการ งานธุรการทั่วไป และช่วยงานด้านตรวจการ งานส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งของสำนักงานขนส่งจังหวัด

กลุ่มวิชาการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสำรวจ รวบรวม จัดทำสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลการขนส่ง เพื่อวางแผนการจัดระเบียบการขนส่งภายในจังหวัด กำหนดปรับปรุงยกเลิกเส้นทางการเดินรถและเงื่อนไขเกี่ยวกับการประกอบการขนส่งประจำทาง ไม่ประจำทาง รถขนาดเล็กและส่วนบุคคล การดำเนินการด้านใบอนุญาตประกอบการขนส่งทุกประเภท การตรวจตราปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง การประชาสัมพันธ์และการให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทะเบียนและภาษีรถ ด้านใบอนุญาตขับรถและผู้ประจำรถ รวมทั้งการควบคุม ตรวจตรา ปราบปราม และจัดระเบียบการใช้สถานีขนส่งผู้โดยสาร

ฝ่ายทะเบียนรถ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและ
ภาษีรถให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและกฎหมายว่าด้วยรถยนต์

ฝ่ายตรวจสภาพรถ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสภาพรถการตรวจสอบ รถการ
ตรวจพิสูจน์ความถูกต้องของตัวรถและการอนุญาตจัดตั้งสถานตรวจสภาพรถเอกชน ตลอดจนการ
ควบคุม กำกับดูแลการต่ออายุการยกเลิกหรือเพิกถอนการจัดตั้งสถานตรวจสภาพรถเอกชนในเขต
พื้นที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและกฎหมายว่าด้วย
รถยนต์

ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านใบอนุญาตขับ
รถ และใบอนุญาตผู้ประจำรถให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกกฎหมายว่าด้วย
รถยนต์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการด้านใบอนุญาต
ประกอบการขนส่งส่วนบุคคลการตรวจตรา ปรามปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทาง
บก รวมทั้งการบริการประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ (เว้นแต่ การจด
ทะเบียนรถ) การเปลี่ยนประเภทรถ การ โอนกรรมสิทธิ์รถ และการย้ายรถเข้า-ออกดำเนินการ
ตรวจสอบรถและตรวจสภาพรถ การดำเนินการด้านใบอนุญาตผู้ประจำรถและใบอนุญาตขับรถ
ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและกฎหมายว่าด้วยรถยนต์

วิสัยทัศน์องค์กร “สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นศูนย์กลางในการผลิตพนักงานขับรถ
มืออาชีพและพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งแห่งภาคตะวันออก รวมทั้งเป็นองค์กรชั้นนำด้านบริการ”

ค่านิยมองค์กร “2 (ST)M”

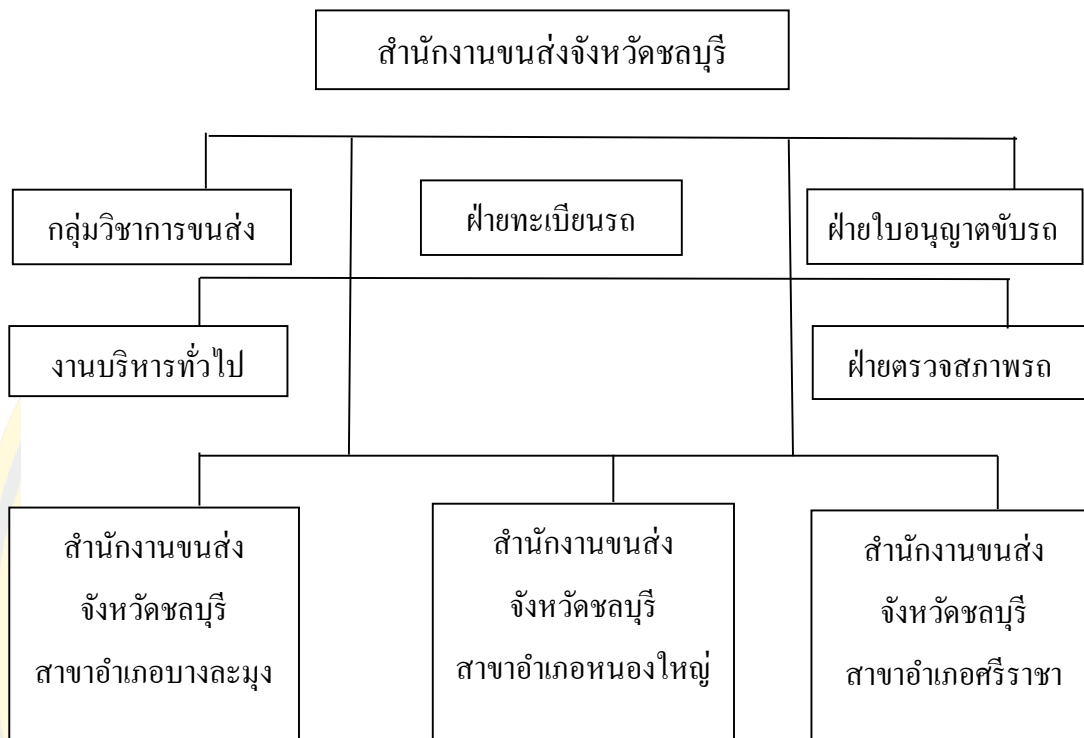
S หมายถึง Smile Service และ Speed

T หมายถึง Teamwork และ Technology

M หมายถึง Morality

วัฒนธรรมองค์กร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เชี่ยวชาญ หนักใจ ใส่ใจในบริการ สัมผัสสามัคคี
เทคโนโลยีก้าวล้ำ คติธรรมประจำใจ”

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่องความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุข และความ ต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน ที่ทำงานในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของ บุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านความรู้ และด้านผ่อนคลาย ผลการวิจัยการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่าง จำแนกตามหน่วย/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ใน การทำงาน และสถานภาพพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยด้านความต้องการความสุขของ บุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา พบว่ามีความต้องการในทุกด้าน

จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด จำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่ จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ในปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาคือปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ ผู้บริหาร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกอง บำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 272 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กร ตั้งแต่ 21-30 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย

กรรณิกา ตามูลวง (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตท่าแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขใน

การทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสาขาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตกำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 131 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้น ในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบด้านพนักงานมีความรู้ที่จำเป็นในการทำงานตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุด

กนกพร เศรษฐกร (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จำนวน 237 นาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร

ปอวลี ผลปทุม (2555) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มสตรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มสตรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มสตรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มสตรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มสตรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสบการณ์ในการทำงาน มีแตกต่างกัน 1

ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวมมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิญา ศรีจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรส โสด วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่า สถานภาพสมรสโสด/หย่า/แยกทาง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรมชาติ การมีเป้าหมายนอกทั่วไป และความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1

เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ นักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่กำลังปฏิบัติงานในปี 2556 จำนวน 546 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < 0.001$ ประกอบด้วย ผู้บังคับ โดยพบว่าผู้บังคับ Boeing 747 มีความสุขมากกว่าผู้บังคับอื่น ๆ และผู้บังคับ Airbus 380 มีความสุขต่ำกว่าผู้บังคับอื่น ๆ เมื่อเทียบกับผู้บังคับ Boeing 777, ตำแหน่ง จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่านักบินที่ (Captain) มีคะแนนความสุขมากกว่านักบินที่ 2 (Capilot) และพบว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขตามรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ

มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

จิระนันท์ ครินชัย (2557) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตเชียงใหม่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตเชียงใหม่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตเชียงใหม่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารออมสินในเขตเชียงใหม่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสาขาทั่วไป และเขตกับพนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้า และตลาด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 1 ทั้งหมดมีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาพนักงานสาขาทั่วไปและเขต พบว่ามีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาพนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้าและตลาด พบว่ามีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.39 ระดับความสุขเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความไว้วางใจ ด้านความสัมพันธ์การพึ่งพาเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาเรียนรู้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระดับปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 1 ในภาพรวมพบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.84 เมื่อพิจารณาพนักงานสาขาทั่วไปและเขตพบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.78 ซึ่งมีปัญหาระดับมากในเรื่อง สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล คลินิกหรือเอกซเรย์ก่อนข้างต่ำ เพียง 3,600 บาทต่อปี การมีปัญหาทางสายตา เนื่องจากใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เงินเดือนและสวัสดิการก่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน การเกิดความเครียดจากการทำงาน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่น งานที่ ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ การมีภาระหนี้สินจำนวนมากการมีสุขภาพไม่ดี เช่น เจ็บหลัง เจ็บข้อมือ จากการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ มีปัญหาระดับน้อย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาพนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้าและตลาด พบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.90 ซึ่งมีปัญหาระดับมากในเรื่อง สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลคลินิกหรือเอกซเรย์ ก่อนข้างต่ำ เพียง 3,600 บาท ต่อปี ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่น เงินเดือนและสวัสดิการก่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน การมีปัญหาทางสายตา เนื่องจากใช้ คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน การเกิดความเครียดจากการทำงาน การมีภาระหนี้สินจำนวนมาก งานที่ ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ การมีสุขภาพไม่ดี เช่น เจ็บหลัง เจ็บข้อมือ จากการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ มีปัญหาระดับน้อย ตามลำดับ

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์สาเหตุเชิงปัจจัยตามกลุ่มประสบการณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติมาตรฐาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ส่วนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม พบว่าตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมาได้แก่ตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุดคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความกลมกลืนกับข้อมูลในเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม พบว่าตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุด จากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมาได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุดคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ

จังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำรวมทั้งบุคลากรที่ทำสัญญาว่าจ้างรายปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 365 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ ซึ่งความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

พงษ์นารถ พจน์สุจริต (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาล และ ศึกษาถึงกระบวนการที่ทำให้บุคลากรโรงพยาบาล ทำงานได้อย่างมีความสุข กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานภายในโรงพยาบาล จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดลำพูน มีความสุขในการทำงานมาก โดยแบ่งระดับความสุขเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านน้ำใจ ด้านการใฝ่รู้ ด้านสังคม ด้านครอบครัว ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านความผ่อนคลาย ด้านการทำงานและด้านการเงิน โดยพบว่า กระบวนการต่าง ๆ ที่ทางโรงพยาบาลได้จัดทำขึ้นสามารถตอบสนองความสุขของบุคลากร โรงพยาบาล ได้เป็นอย่างดี

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า จำแนกตามปัจจัยบุคคล และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมเจ้าท่า จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงาน 5 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดีและด้านการมีคุณธรรม บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีนโยบายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน ให้ความสำคัญในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน จัดให้มีโครงการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ เข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนาเป็นประจำ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เน้นและ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกัน
ในหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

อภิสิทธิ์ พึ่งเยี่ยม (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call center
บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการ
ทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Call center บริษัท โทรคมนาคม
แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน Call center ของบริษัท โทรคมนาคมแห่ง
หนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของ
พนักงาน Call center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการ
ทำงาน ผู้วิจัยจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็นรายด้าน พบว่าด้านผู้นำใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพชีวิตใน
การทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่าความสุขในการ
ทำงานของบุคลากรนั้น มีเครื่องมือที่จะช่วยให้ศึกษาและทราบระดับความสุขของบุคลากรใน
องค์กร รวมถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยแสดง
รายละเอียดได้ตามตารางดังนี้ คือ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประเด็นการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ไทรทิพย์ ภาชา (2552)	ความสุขในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	1. เพศ 2. สถานภาพ 3. วุฒิการศึกษา	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ 5. ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพกร ทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ธารณ์ ทองงอก (2552)	ความสุขและความ ต้องการความสุขใน การทำงานของ บุคลากรในสำนัก การศึกษาเมืองพัทยา	1. เพศ 2. ประสบการณ์ การทำงาน 3. สถานภาพ	6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านอื่น ๆ องค์ประกอบความสุขและความต้องการ ของบุคลากร ประกอบด้วย 1. ด้านน้ำใจงาม 2. ด้านปลอดภัย 3. ด้านครอบครัวดี 4. ด้านทางสงบ 5. ด้านสุขภาพดี 6. ด้านสังคมดี 7. ด้านความรู้ 8. ด้านผ่อนคลาย
จันทกฤต กฤตธรรม (2553)	ความสุขในการ ทำงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล พัฒนาเชียงใหม่	1. เพศ 2. สถานภาพ 3. วุฒิการศึกษา 4. เงินเดือน 5. ระยะเวลาการ ทำงาน 6. ตำแหน่งงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน มี ดังนี้ 1. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร 2. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความรักในงาน 4. ด้านภาวะผู้นำ 5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553)	ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. รายได้ 7. อายุการทำงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงาน ของพนักงาน มีด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านผู้นำ 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
กรรณิกา ตามูลวง (2553)	ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน สาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต กำแพงเพชร	1. เพศ	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ พนักงาน มีด้านต่าง ๆ ดังนี้
		2. อายุ	1. ด้านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน
		3. สถานภาพ	2. ด้านความพึงพอใจในงาน
		4. วุฒิการศึกษา	3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
		5. รายได้	4. ด้านลักษณะของงาน
		6. ตำแหน่งงาน	
		7. อายุการทำงาน	
กนกพร เศรษฐกร (2553)	ความสุขในการ ทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองลำพูน	1. เพศ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของตำรวจ มีด้านต่าง ๆ ดังนี้
		2. สถานภาพ	1. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
		3. วุฒิการศึกษา	2. ด้านความรักในงาน
		4. ตำแหน่งงาน	3. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
		5. รายได้	4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
		6. อายุงาน	5. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ ผู้บริหาร
ปอวลี ผลปทุม (2555)	ความสุขในการ ทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา กลุ่ม ศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี 3	1. ระยะทางการ เดินทาง	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ ข้าราชการครู มีด้านต่าง ๆ ดังนี้
		2. ประสบการณ์ การทำงาน	1. ด้านสุขภาพดี
		3. รายได้	2. ด้านน้ำใจงาม
			3. ด้านทางสงบ
			4. ด้านหาความรู้
			5. ด้านผ่อนคลาย
			6. ด้านครอบครัวดี
			7. ด้านสังคมดี
	8. ด้านปลอดภัย		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อภิญา ศรีจันทร์ (2555)	ความสุขในการ ทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. วุฒิการศึกษา 5. รายได้ 6. ลักษณะงาน 7. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ มีด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านการรับรู้คุณค่าในตน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในงาน 3. ด้านการมีคุณค่าทางสังคม 4. ด้านความเป็นธรรม 5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556)	ความสุขในการ ทำงานของนักบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	1. อายุ 2. สถานภาพ 3. ตำแหน่งงาน 4. ประสบการณ์ ทำงาน 5. วุฒิการศึกษา	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของนักบิน มีด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านขวัญกำลังใจ 2. ด้านสวัสดิการ 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน 5. ด้านความสำเร็จของงาน 6. ด้านการยอมรับนับถือ
จิระนันท์ ครินชัย (2557)	ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน ธนาคาร ออมสิน เขต เชียงใหม่ 1 จังหวัด เชียงใหม่	1. เพศ 2. อายุ 4. สถานภาพ 5. ระดับการศึกษา 6. รายได้	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ พนักงาน มีด้าน ต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านผู้บังคับบัญชา 2. ด้านสภาพแวดล้อม 3. ด้านความไว้วางใจ 4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 5. ด้านการพัฒนาเรียนรู้ 6. ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
จินดาวรรณ รามทอง (2558)	สายสนับสนุน	1. เพศ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
	มหาวิทยาลัยสงขล	2. อายุ	ของบุคลากร ดังนี้
	นครินทร์วิทยาเขต	3. สถานภาพ	1. ด้านลักษณะงาน
	หาดใหญ่: การ	4. ระดับการศึกษา	2. ด้านสัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชา
	วิเคราะห์สาเหตุเชิง	5. ตำแหน่งงาน	3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน
	ปัจจัยตามกลุ่ม	6. ประสบการณ์	4. ด้านสภาพแวดล้อม
	ประสบการณ์	7. รายได้	5. ด้านครอบครัว
ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	ความสุขในการ	1. เพศ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ
	ทำงานของพนักงาน	2. อายุ	ทำงานของพนักงาน มีด้านต่าง ๆ ดังนี้
	บริษัท อัคราไมนิ่ง	3. สถานภาพ	1. ด้านผลงาน
	จำกัด จังหวัดพิจิตร	4. วุฒิการศึกษา	2. ด้านความเชื่อมั่น
		5. ประสบการณ์	3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
		การทำงาน	4. ด้านความผูกพันต่องาน
พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	ความสุขในการ	1. เพศ	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ
	ทำงานของบุคลากร	2. อายุ	บุคลากร ดังนี้
	โรงพยาบาลดี	3. ระดับการศึกษา	1. ด้านน้ำใจ
	จังหวัดลำพูน	4. สถานะการจ้าง	2. ด้านการใฝ่รู้
		งาน	3. ด้านสังคม
		5. ลักษณะงาน	4. ด้านครอบครัว
			5. ด้านจิตวิญญาณ
			6. ด้านร่างกาย
			7. ด้านความผ่อนคลาย
		8. ด้านการทำงาน	
		9. ด้านการเงิน	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	ความสุขในการ ทำงานของบุคลากร กรมเจ้าท่า	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานะ	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ บุคลากร ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านครอบครัวดี 2. ด้านมีน้ำใจงาม 3. ด้านการใช้เงินเป็น 4. ด้านสังคมดี 5. ด้านการมีคุณธรรม
อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559)	ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน Call center บริษัท โทรคมนาคมแห่ง หนึ่งในจังหวัด เชียงใหม่	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. การศึกษา 5. ประสบการณ์ ทำงาน 6. อัตราเงินเดือน	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน มีดังนี้ 1. ด้านผู้นำ 2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3. ด้านลักษณะงานภาพ 4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้นนำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	รายได้/เงินเดือน	ตำแหน่งงาน	ระยะทางการเดินทาง	ตัวแปรตาม
ไตรทิพย์ ภาษา (2552)	/		/	/					องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
ธารณ์ ทองเอก (2552)	/		/		/				องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
จันทกฤต กฤตธรรม (2553)	/		/	/	/	/	/		ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน
เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553)	/	/	/	/	/	/	/		ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน
กรรณิกา ตามูลวง (2553)	/	/	/	/	/	/	/		องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
กนกพร เสรมฐกร (2553)	/		/	/	/	/	/		ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน
ปอวลี ผลปทุม (2555)					/	/		/	องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
อภิญา ศรีจันท (2555)	/	/	/	/	/	/	/		องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
เพ็ญภาพ พันธุ์เสื่อ (2556)		/	/	/	/		/		ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	รายได้/เงินเดือน	ตำแหน่งงาน	ระยะทางการเดินทาง	ตัวแปรตาม
จิระนันท์ กรินทร์ชัย (2557)	/	/	/	/	/	/	/	/	องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
จินดาวรรณ รามทอง (2558)	/	/	/	/	/	/	/	/	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน
ปรางค์ทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	/	/	/	/	/	/	/	/	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน
พงศ์นารณ พจน์สุจริต (2558)	/	/	/	/	/	/	/	/	องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	/	/	/	/	/	/	/	/	องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน
อภิสิทธิ์ พึงเยี่ยม (2559)	/	/	/	/	/	/	/	/	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
6. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	จำนวนบุคลากร
ขนส่งจังหวัดชลบุรี	1 คน
งานบริหารงานทั่วไป	
ข้าราชการ	8 คน
ลูกจ้าง	1 คน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	จำนวนบุคลากร
พนักงานราชการ	2 คน
กลุ่มวิชาการขนส่ง	
ข้าราชการ	5 คน
พนักงานราชการ	3 คน
ฝ่ายทะเบียนรถ	
ข้าราชการ	17 คน
พนักงานราชการ	7 คน
ฝ่ายตรวจสภาพรถ	
ข้าราชการ	8 คน
พนักงานราชการ	4 คน
ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ	
ข้าราชการ	7 คน
พนักงานราชการ	7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 56 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็นมิติต่าง ๆ ดังนี้

สุขภาพดี (Happy body)	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-6
ผ่อนคลายดี (Happy relax)	จำนวน 5 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 7-11
น้ำใจดี (Happy heart)	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 12-20
จิตวิญญาณดี (Happy soul)	จำนวน 5 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 21-25

ครอบครัวดี (Happy family)	จำนวน 3 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 26-28
สังคมดี (Happy society)	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 29-34
ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	จำนวน 3 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 35-37
สุขภาพเงินดี (Happy money)	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 38-41
การทำงานดี (Happy work life)	จำนวน 15 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 42-56

ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก

5 หมายถึง	มากที่สุด/ ทุกครั้ง
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด/ ไม่เคย

ข้อคำถามเชิงลบ

1 หมายถึง	มากที่สุด/ ทุกครั้ง
2 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
4 หมายถึง	น้อย
5 หมายถึง	น้อยที่สุด/ ไม่เคย

เกณฑ์การแปลผลใช้เกณฑ์ของ (Best, 1970) ในการแบ่งระดับความสุขดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง มีความสุขน้อย
2.50-3.49	หมายถึง มีความสุขปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง มีความสุขมาก
4.50-5.00	หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในตอนที่ 1 ส่วนตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี สาขาอำเภอบางละมุง, สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี สาขาอำเภอหนองใหญ่ และสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี สาขาอำเภอศรีราชา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรอง และขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ขนส่งจังหวัดชลบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรบุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ด้วยตนเอง จำนวน 70 ชุด
3. จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 70 ชุด คิดเป็น 100 % ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ประเมินผล

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร่วมโครงการวิจัยเป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ร่วมโครงการวิจัยเสียก่อน การเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประการใด ๆ ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพึงจะได้รับ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และตอบคำถามการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรใช้ จำนวนและร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ใช้จำนวน และ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้วยวิธี Compare mean

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสสถานภาพการทำงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	20	28.57
หญิง	50	71.43
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง 50 คน (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ เพศชาย 20 คน (ร้อยละ 28.57)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	5.71
31-40 ปี	16	22.86
41-50 ปี	28	40.00
51 ปี ขึ้นไป	22	31.43
รวม	70	100.0

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด 28 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป 20 คน (ร้อยละ 31.43) และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี 4 คน (ร้อยละ 5.71)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	27.15
ปริญญาตรี	39	55.71
ปริญญาโท	12	17.14
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 39 คน (ร้อยละ 55.71) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน (ร้อยละ 27.14) และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท 12 คน (ร้อยละ 17.14)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	16	22.86
คู่	50	71.43
หม้าย/หย่า/แยก	4	5.71
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส มากที่สุด 50 คน (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ สถานภาพโสด 16 คน (ร้อยละ 22.86) และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก 4 คน (ร้อยละ 5.71)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	46	65.71
ลูกจ้าง	1	1.43
พนักงานราชการ	23	32.86
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงาน ข้าราชการ มากที่สุด 46 คน (ร้อยละ 65.71) รองลงมา คือ สถานภาพการทำงาน พนักงานราชการ 23 คน (ร้อยละ 32.86) และน้อยที่สุด คือ สถานภาพการทำงาน ลูกจ้าง 1 คน (ร้อยละ 1.43)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	12	17.14
มากกว่า 10 ปี	58	82.86
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี 58 คน (ร้อยละ 82.86) รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี 12 คน (ร้อยละ 17.14)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	29	41.43
20,001-30,000 บาท	9	12.86
มากกว่า 30,000 บาท	32	45.71
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท 32 คน (ร้อยละ 45.71) รองลงมา คือ มีรายได้ 10,000-20,000 บาท 29 คน (ร้อยละ 41.43) และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท 9 คน (ร้อยละ 12.86)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัด ชลบุรี

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย มิติความสุข 9 มิติ คือ สุขภาพดี ฟ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 9 มิติ ดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านสุขภาพดี (Happy body) จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม ด้านสุขภาพดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านมีภาวะเสี่ยง ต่อโรคอยู่ในระดับใด (ค่าดัชนีมวลกาย BMI)	6 (8.57)	21 (30.00)	18 (25.71)	22 (31.43)	3 (4.29)	3.07	1.07	ปาน กลาง	5
2. ท่านรับประทาน อาหารเข้าโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน	2 (2.86)	6 (8.57)	13 (18.57)	12 (17.14)	37 (52.86)	4.09	1.15	มาก	2
3. ท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่ วัน	22 (31.43)	29 (41.43)	12 (17.14)	4 (5.71)	3 (4.29)	2.10	1.05	น้อย	6
4. ท่านสูบบุหรี่/ ใ จาก/ ขาเส้น หรือไม่*	58 (82.86)	8 (11.43)	4 (5.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.77	.54	มาก ที่สุด	1
5. ท่านดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์หรือไม่*	22 (31.43)	19 (27.14)	6 (8.57)	19 (27.14)	4 (5.71)	3.51	1.34	มาก	3
6. ท่านพึงพอใจกับ สุขภาพของท่าน หรือไม่	2 (2.86)	9 (12.86)	41 (58.57)	17 (24.29)	1 (1.43)	3.09	.74	ปาน กลาง	4
รวม						3.44	.48	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านสุขภาพดี (Happy body) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.44$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 4 ท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น หรือไม่ (ข้อความเชิงลบ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 ท่านรับประทานอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน และ ข้อ 5. ท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่ (ข้อความเชิงลบ)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม ด้านผ่อนคลายดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับ การพักผ่อนอย่าง เพียงพอหรือไม่	7 (10.00)	14 (20.00)	38 (54.29)	11 (15.71)	0 (0.00)	2.76	.84	ปาน กลาง	4
2. ในหนึ่งสัปดาห์ ท่านทำกิจกรรมเพื่อ การพักผ่อนหย่อนใจ หรือไม่ (ดูหนัง อ่าน หนังสือ ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)	4 (5.71)	44 (62.86)	7 (10.00)	5 (7.14)	10 (14.29)	2.61	1.17	ปาน กลาง	5
3. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียดบ้าง หรือไม่ (เครียดจาก การทำงาน/ เรื่อง ครอบครัว/ เรื่อง อื่น ๆ)*	1 (1.14)	17 (24.30)	46 (65.71)	5 (7.14)	1 (1.43)	2.83	.64	ปาน กลาง	3
4. โดยรวมแล้วท่าน คิดว่าชีวิตของท่าน เป็นไปตามที่ท่าน คาดหวังหรือไม่	4 (5.71)	12 (17.14)	39 (55.71)	15 (21.43)	0 (0.00)	2.93	.79	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อความ ด้านผ่อนคลาย	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
5. เมื่อประสบปัญหา ในชีวิต โดยทั่วไป ท่านสามารถจัดการ กับปัญหาได้หรือไม่	0 (0.00)	3 (4.29)	30 (42.86)	35 (50.00)	2 (2.86)	3.51	.63	มาก	1
รวม						2.93	.46	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านผ่อนคลาย (Happy relax) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.93$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ และข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ (ข้อความเชิงลบ)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านน้ำใจดี (Happy heart) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ ด้านน้ำใจดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่	0 (0.00)	1 (1.43)	17 (24.29)	40 (57.14)	12 (17.14)	3.90	.68	มาก	3
2. ท่านให้ความ ช่วยเหลือแก่คนรอบ ข้างหรือไม่	0 (0.00)	3 (4.29)	28 (40.00)	32 (45.71)	7 (10.00)	3.61	.73	มาก	6

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อความ ด้านน้ำใจดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
3. ท่านให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	0 (0.00)	1 (1.43)	19 (27.14)	31 (44.29)	19 (27.14)	3.97	.78	มาก	2
4. ความสัมพันธ์ในที่ ทำงานของท่าน เหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	1 (1.43)	2 (2.86)	26 (37.14)	30 (42.86)	11 (15.71)	3.69	.83	มาก	5
5. ท่านสื่อสารพูดคุย กับเพื่อนร่วมงานใน องค์กรหรือไม่	0 (0.00)	0 (0.00)	22 (31.43)	38 (54.29)	10 (14.29)	3.83	.66	มาก	4
6. ในองค์กรของท่านมี การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน แบบอย่างการทำงาน ระหว่างกันหรือไม่	1 (1.43)	18 (25.71)	29 (41.43)	19 (27.14)	3 (4.29)	3.07	.87	ปาน กลาง	9
7. ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวมหรือไม่	0 (0.00)	0 (0.00)	16 (22.86)	38 (54.29)	16 (22.86)	4.00	.68	มาก	1
8. ท่านเข้าร่วม กิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม หรือไม่ (ปลูกป่า บริจาคสิ่งของ ฯลฯ)	0 (0.00)	10 (14.29)	32 (45.71)	24 (34.29)	4 (5.71)	3.31	.79	ปาน กลาง	7
9. ท่านได้ทำกิจกรรม ที่สามารถทำได้ด้วย ตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น คัดแยก ขยะ การลดใช้ ถุงพลาสติก เป็นต้น	0 (0.00)	13 (18.57)	36 (51.43)	18 (25.71)	3 (4.29)	3.16	.77	ปาน กลาง	8
รวม						3.62	.47	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านน้ำใจดี (Happy heart) อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.62$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 7. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 3. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ และข้อ 1. ท่านรู้สึกเอือออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม ด้านจิตวิญญาณดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน หรือไม่	0 (0.00)	3 (4.29)	26 (37.14)	34 (48.57)	7 (10.00)	3.64	.72	มาก	4
2. ท่านปฏิบัติตาม ศาสนา เพื่อให้จิตใจ สงบหรือไม่	0 (0.00)	9 (12.86)	42 (60.00)	15 (21.43)	4 (5.71)	3.20	.73	ปาน กลาง	5
3. โดยรวมแล้วท่านยก โทษให้ภัยอย่างจริงจัง ต่อผู้ที่สำนึกผิด	0 (0.00)	1 (1.43)	19 (27.14)	44 (62.86)	6 (8.57)	3.79	.61	มาก	3
4. โดยรวมแล้วท่าน ยอมรับและขอโทษใน ความคิดที่ทำ หรือมี ส่วนรับผิดชอบ	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (12.86)	52 (74.29)	9 (12.86)	4.00	.51	มาก	2
5. โดยรวมแล้วท่าน ตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (11.43)	29 (41.43)	33 (47.14)	4.36	.68	มาก	1
รวม						3.80	.42	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.80$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 5. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือ

ช่วยเหลือท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 4. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ และข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านยกโทษให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านครอบครัวดี (Happy family) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ ด้านครอบครัวดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านมีเวลาอยู่กับ ครอบครัวเพียงพอ หรือไม่	5 (7.14)	13 (18.57)	28 (40.00)	19 (27.14)	5 (7.14)	3.09	1.02	ปาน กลาง	3
2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกายใน สวนสาธารณะ ซ้อมของ ไปทำบุญฯ) ร่วมกับคน ในครอบครัว	2 (2.86)	15 (21.43)	29 (41.43)	21 (30.00)	3 (4.29)	3.11	.89	ปาน กลาง	2
3. โดยรวมแล้วท่านมี ความสุขกับครอบครัว ของท่านหรือไม่	1 (1.43)	1 (1.43)	19 (27.14)	30 (42.86)	19 (27.14)	3.93	.86	มาก	1
รวม						3.38	.76	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านครอบครัวดี (Happy family) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.38$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ซ้อมของ ไปทำบุญ ฯ) ร่วมกับคนในครอบครัวและข้อ 1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านสังคมดี (Happy society) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความด้านสังคมดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	1 (1.43)	3 (4.29)	36 (51.43)	29 (41.43)	1 (1.43)	3.37	.66	ปานกลาง	4
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (14.29)	52 (74.29)	8 (11.43)	3.97	.51	มาก	1
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	0 (0.00)	5 (7.14)	34 (48.57)	29 (41.43)	2 (2.86)	3.40	.67	ปานกลาง	3
4. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	1 (1.43)	13 (18.57)	29 (41.43)	27 (38.57)	0 (0.00)	3.17	.78	ปานกลาง	5
5. ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุขหรือไม่	2 (2.86)	23 (32.86)	40 (57.14)	5 (7.14)	0 (0.00)	2.69	.65	ปานกลาง	6
6. ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	0 (0.00)	3 (4.29)	30 (42.86)	30 (42.86)	7 (10.00)	3.44	.58	ปานกลาง	2
รวม						3.34	.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านสังคมดี (Happy society) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านสังคมดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 6. ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่ และข้อ 3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ ด้านใฝ่รู้ดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านสนใจในกร แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	0 (0.00)	3 (2.86)	39 (55.71)	24 (34.29)	4 (5.71)	3.41	.67	ปาน กลาง	3
2. ท่านสนใจที่จะ พัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	0 (0.00)	3 (4.29)	30 (42.86)	30 (42.86)	7 (10.00)	3.59	.73	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสจะ ได้รับการอบรม ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของ ตนเองหรือไม่	1 (1.43)	19 (27.14)	41 (58.57)	8 (11.43)	1 (1.43)	2.84	.69	ปาน กลาง	2
รวม						3.28	.55	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อ 3. ท่านมีโอกาสจะได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่และ ข้อ 1. ท่านสนใจในกรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ ด้านสุขภาพเงินดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านรู้สึกว่าการ ผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านเป็น ภาระหรือไม่	1 (1.43)	7 (10.00)	36 (51.43)	16 (22.86)	10 (14.29)	2.61	.91	ปาน กลาง	4
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดเวลาทุก ครั้งหรือไม่	0 (0.00)	2 (2.86)	9 (12.86)	32 (45.71)	27 (38.57)	4.20	.77	มาก	1
3. โดยรวมท่านมีเงิน เก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่	4 (5.71)	20 (28.57)	38 (54.29)	8 (11.43)	0 (0.00)	2.71	.74	ปาน กลาง	3
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับทั้งหมดเป็น อย่างไรเมื่อ เปรียบเทียบกับรายจ่าย ทั้งหมดในแต่ละเดือน	2 (2.86)	9 (12.86)	37 (52.86)	21 (30.00)	1 (1.43)	3.14	.77	ปาน กลาง	2
รวม						3.17	.34	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง หรือไม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 4. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และข้อ 3. โดยรวมท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ในด้านการงานดี (Happy work life) จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ ด้านการงานดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	0 (0.00)	5 (7.14)	40 (57.14)	21 (30.00)	4 (5.71)	3.34	.70	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับการดูแลสภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	0 (0.00)	13 (18.57)	45 (64.29)	12 (17.14)	0 (0.00)	2.99	.60	ปานกลาง	10
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	1 (1.43)	8 (11.43)	41 (58.57)	18 (25.71)	2 (2.86)	3.17	.72	ปานกลาง	7
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่	2 (2.86)	6 (8.57)	24 (34.29)	31 (44.29)	7 (10.00)	3.50	.90	มาก	4
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	3 (4.29)	8 (11.43)	38 (54.29)	18 (25.71)	3 (4.29)	3.14	.84	ปานกลาง	8
6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	10 (1.43)	1 (1.43)	22 (31.43)	33 (47.14)	13 (18.57)	3.80	.81	มาก	3

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อความ ด้านกรงานดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
7. ค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับคุ้มค่ากับ ความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้นจากการ ทำงานหรือไม่ (การ ฟ้องร้อง การได้รับ อันตรายจากการ ทำงาน ฯลฯ)	3 (4.29)	8 (11.43)	45 (64.29)	13 (18.57)	1 (1.43)	3.01	.73	ปาน กลาง	9
8. ขณะที่ท่านทำงาน ในองค์กรนี้ หาก ท่านมีโอกาสศึกษา ต่อ และเมื่อสำเร็จ การศึกษาแล้วท่าน จะทำงานต่อหรือ ลาออก	3 (4.29)	13 (18.57)	5 (7.14)	38 (54.29)	11 (15.71)	2.41	1.10	น้อย	13
9. ถ้าท่านมีโอกาส เปลี่ยนสถานที่ ทำงานหรือองค์กร อื่นชนวน/ ติดต่อก ทำงานท่านพร้อมจะ ไปหรือไม่	1 (1.43)	5 (7.14)	30 (42.86)	23 (32.86)	11 (15.71)	2.46	.90	น้อย	12
10. โดยรวมแล้ว ท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมใน ข้อเสนอแนะกับ นายจ้างหรือหัวหน้า งานหรือไม่	5 (7.14)	21 (30.00)	29 (41.43)	13 (18.57)	2 (2.86)	2.80	.93	ปาน กลาง	11

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อความ ด้านการงานดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
11. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาฯลฯ ที่ ท่านได้รับจาก องค์กรของท่านเป็น อย่างไร	2 (2.86)	2 (2.86)	14 (20.00)	21 (30.00)	31 (44.29)	4.10	1.01	มาก	1
12. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่า ล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่าน ได้รับจากองค์กรของ ท่านเป็นอย่างไร	1 (1.43)	5 (7.14)	17 (24.29)	19 (27.14)	28 (40.00)	3.97	1.04	มาก	2
13. โดยรวมแล้ว ท่านทำงานอย่างมี ความสุขหรือไม่	1 (1.43)	4 (5.71)	37 (52.86)	26 (37.14)	2 (2.86)	3.34	.70	ปาน กลาง	6
14. ท่านภาคภูมิใจที่ ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร นี้หรือไม่	1 (1.43)	0 (0.00)	29 (41.43)	30 (42.86)	10 (14.29)	3.69	.77	มาก	14
15. ท่านรู้สึกเป็น เจ้าของร่วมองค์กรที่ ท่านทำงานใน ปัจจุบันหรือไม่	2 (2.86)	3 (4.29)	36 (51.43)	22 (31.43)	7 (10.00)	3.41	.84	ปาน กลาง	15
รวม						3.28	.40	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมในด้านการงานดี (Happy work life) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านการงานดี เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 11. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ข้อ 12. ความตรง

เวลา ของการจ่ายค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไรและ ข้อ 6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	μ	σ	แปลผล	อันดับ
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	3.44	.48	ปานกลาง	3
ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	2.93	.46	ปานกลาง	9
ด้านจิตใจดี (Happy heart)	3.62	.47	มาก	2
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	3.80	.42	มาก	1
ด้านครอบครัวดี (Happy family)	3.38	.76	ปานกลาง	4
ด้านสังคมดี (Happy society)	3.34	.39	ปานกลาง	5
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	3.28	.55	ปานกลาง	6
ด้านการเงินดี (Happy money)	3.17	.34	ปานกลาง	8
ด้านการทำงานดี (Happy work life)	3.28	.40	ปานกลาง	7
ภาพรวมความสุข	3.36	.30	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.36$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน พบว่าด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านจิตใจดี (Happy heart) และด้านสุขภาพดี (Happy body)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และรายได้ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุข ดังนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรเพศ

เพศ	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
ชาย	20	3.40	20.00
หญิง	50	3.34	50.00

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรเพศพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานภาพรวม สูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรอายุ

อายุ	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	3.62	.44
31-40 ปี	16	3.36	.28
41-50 ปี	28	3.32	.24
51 ปี ขึ้นไป	22	3.36	.36

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรอายุพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับ 51 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.32	.34
ปริญญาตรี	39	3.36	.25
ปริญญาโท	12	3.40	.42

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
โสด	16	3.34	.33
สมรส	50	3.36	.30
หม้าย/หย่า/แยก	4	3.40	.37

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรสถานภาพสมรสพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส (คู่) และสถานภาพโสด

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
ข้าราชการ	46	3.38	.30
ลูกจ้าง	1	4.18	.00
พนักงานราชการ	23	3.28	.25

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรสถานภาพการทำงานพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงาน เป็นลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
ไม่เกิน 10 ปี	12	3.42	.37
มากกว่า 10 ปี	58	3.34	.29

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตามตัวแปรรายได้

รายได้	จำนวน (N)	คะแนนเฉลี่ย (μ)	σ
10,000-20,000 บาท	29	3.34	.30
20,001-30,000 บาท	10	3.34	.25
มากกว่า 30,000 บาท	31	3.38	.33

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปรรายได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสสถานภาพการทำงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีและมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท

2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยมิติความสุข 9 ด้าน คือ สุขภาพดี (Happy body) ผ่อนคลายดี (Happy relax) น้ำใจดี (Happy heart) จิตวิญญาณดี (Happy soul) ครอบครัวดี (Happy family) สังคมดี (Happy society) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) สุขภาพเงินดี (Happy money) และการงานดี (Happy work life) ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านจิตใจดี (Happy Heart) ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวดี (Happy family) ด้านสังคมดี (Happy society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ด้านการงานดี (Happy work life) ด้านการงานดี (Happy work life) และด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ตามลำดับ

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 4. ท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น หรือไม่ ข้อ 2. ท่านรับประทานอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน 5. ท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่ ตามลำดับ ลำดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 3. ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ ข้อ 4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ และข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) ตามลำดับ ลำดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 2. ในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจหรือไม่ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมเปียโน เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)

2.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 7. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ ข้อ 3. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ และข้อ 1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่ ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 6. ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

2.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน ข้อ 4. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ผิด หรือมีส่วนรับผิดชอบ และข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านยกโทษให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 2. ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

2.5 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ ข้อ 2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ซ้อมของไปทำบุญ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว และข้อ 1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.6 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่ ข้อ 6. ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่ และข้อ 3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 5. ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่

2.7 ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ ข้อ 3. ท่านมีโอกาสจะได้รับการอบรม ศึกษาคุณงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ และข้อ 1.ท่านสนใจในกรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.8 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่ ข้อ 4. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และข้อ 3. โดยรวมท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านเป็นภาระหรือไม่

2.9 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการงานดี (Happy work life) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 11. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ข้อ 12. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร และข้อ 6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 15. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมองค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสสถานภาพการทำงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ปรากฏผลดังนี้

3.1 บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับ 51 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3.7 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษา นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระนันท์ ครินชัย (2557) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 1 ทั้งหมดมีความสุขระดับปานกลาง ทั้งนี้ ในส่วนของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ที่มีบทบาท หน้าที่ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านการควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งภายในเขตจังหวัด การวางแผน การตรวจการ การส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง การควบคุมดูแลสถานตรวจสภาพรถเอกชน โรงเรียนสอนขับรถเอกชน และงานด้านการบริการประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ การตรวจสภาพรถ ใบอนุญาตผู้ประจำรถ และใบอนุญาตขับรถ ทั้งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ประกอบกับนโยบายสำคัญเร่งด่วนจากส่วนกลาง ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน อาจทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับความกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน ถึงแม้ว่าการทำงานในหน่วยงานภาครัฐจะให้ความรู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ที่แน่นอน แต่การขาดสมดุลในการใช้ชีวิตอาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีในภาพรวมไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธรรรัตน์ (2560) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาเรื่องนโยบายเกี่ยวกับสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน กับสมดุลชีวิตส่วนตัว เช่น ส่งเสริมให้องค์กรมีกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้เกิดการพักผ่อนหย่อนใจ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีเครื่องมือเทคโนโลยี ที่ช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว ทำให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่เกิดความเบื่อหน่ายซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยด้านปัจจัยค่าจูน ของเฮอรัชเบิร์กในเรื่องสภาพการทำงาน (เพ็ญภพ พันธุ์เสือ, 2556, หน้า 13-19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีเพียงสองด้าน คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) และ ด้านจิตใจดี (Happy heart) ที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดี(Happy soul) ด้านจิตใจดี (Happy heart) ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวดี (Happy family) ด้านสังคมดี (Happy society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ด้านการงานดี (Happy work life) ด้านการเงินดี (Happy money) และด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ในการทำงานมีมาก มีการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ทำให้ขาดสมดุลในชีวิตไม่ค่อยมีเวลาออกกำลังกาย ส่งผลให้บุคลากรไม่ค่อยพึงพอใจต่อสุขภาพของตนเองเท่าที่ควร ซึ่งความพร้อมของร่างกายส่งผลต่อคุณภาพของงาน สอดคล้องกับอภิชาติ ภูพานิช (2551, หน้า, 26-27) ระบุว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน นั้น เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิต ทั้งทางด้านการงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาการทำงาน

1.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีภาระหน้าที่ในการทำงานมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน หรือทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเท่าที่ควร ก่อให้เกิดความเครียดทั้งทางร่างกายและสภาพจิตใจสอดคล้องกับชิวันท์ พิษสะกะ (2544, หน้า 56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกเพลิดเพลิน เมื่อได้ทำงานนั้น ๆ

1.3 ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานเป็นไปอย่างเอื้ออาทรต่อกัน มีความสนิทสนมเหมือนพี่เหมือนน้อง มีการรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (เชษฐภูมิ วรรณไพศาล, 2552, หน้า 17-18) คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” และมีการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร เพราะองค์กรที่มีพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีความเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสามัคคี สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับด้านน้ำใจดี ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงความจริงใจต่อกัน ดังนั้น จึงพร้อมที่จะให้อภัยหรือยกโทษ หรือกล้าที่จะยอมรับความจริง ยอมรับผิดหากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานขึ้น

1.5 ด้านครอบครัวดี (Happy family) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว อาจไม่ค่อยสมดุลเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรไม่มีความสุขเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับอภิชาติ ภูพานิช (2551, หน้า 26-27) ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิต ทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

1.6 ด้านสังคมดี (Happy society) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสังคมดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความเอาใจใส่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับขององค์กรอย่างดี ไม่ทำให้เกิดปัญหาการทำงานในองค์กร ทำให้การใช้ชีวิตในองค์กร ในสังคมได้อย่างมีความสุขในระดับหนึ่ง

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมี

ความเอาใจใส่ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานบนความท้าทาย กับนโยบายขององค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับสมิต สัจฉกร (2549, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข คือ ถ้าได้งานที่เรารักและชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เรารักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยากและทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกองค์กร

1.8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ในด้านรายได้ ค่าตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับนั้น บุคลากรจะไม่มี ความกังวลใจในเรื่องของความไม่แน่นอนของรายได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านหนี้สินที่เป็นภาระหนึ่งของบุคลากร อาจส่งผลทำให้บุคลากรมีความกังวลใจ และส่งผลต่อเงินออม จึงทำให้ระดับความสุขด้านสุขภาพเงินดี ยังมีไม่มากเท่าที่ควร

1.9 ด้านการงานดี (Happy work life) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านการงานดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความมั่นใจเรื่องของความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากการทำงานในสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรภาครัฐ บุคลากรมีโอกาสนในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความแน่นอนเรื่องรายได้ จึงทำให้มีความสุขในด้านการงานดีพอสมควร

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสสถานภาพการทำงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้

2.1 บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากลักษณะงานที่ทำในองค์กร บุคลากรเพศชายจะมีโอกาสในการออกไปทำงานภายนอกองค์กรมากกว่าเพศหญิง เช่น การออกภาคสนาม การลงพื้นที่ตรวจตรา จับกุม ทำให้มีความหลากหลาย มีความท้าทายในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของเพศชาย ในขณะที่บุคลากรเพศหญิง ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายการทำงานในลักษณะงานประจำ ให้บริการประชาชนหน้าเคาน์เตอร์ ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกรู้สึกซ้ำซาก จำเจ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้น บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับ 51 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากบุคลากรที่อายุน้อย ยังมีความพร้อมทางด้านร่างกาย มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมาก ซึ่งสภาพร่างกายอาจเสื่อมโทรมไปตามวัย มีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากกว่า

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษามีความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งตำแหน่งงานที่สูง ค่าตอบแทนที่สูง ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับหนึ่งเช่นกัน

2.4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส (คู่) มีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลคู่สมรส บุตร ในขณะที่บุคลากรที่มีสถานภาพ โสด หย่า แยก มีความเป็นอิสระในการใช้ชีวิตมากกว่า สามารถให้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลถึงภาระหน้าที่ต่อคู่สมรส จึงทำให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากตำแหน่ง หน้าที่การทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนั้น ความกดดัน ความเครียดจากการทำงานย่อมแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อทักษะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในงานนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่ในองค์กรบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมเป็นมีความชำนาญ มีทักษะในงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

2.7 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีรายได้มาก จะมีความสามารถในการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย และการมีรายได้มากยังทำให้พอมีเงินเหลือเก็บออม สร้างความมั่นคงในชีวิตได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย จึงทำให้ระดับความสุขแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความเครียดค่อนข้างสูง (เรื่องงาน เรื่องครอบครัว เรื่องอื่น ๆ) ไม่ค่อยมีเวลาในการพักผ่อน หรือเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในการทำงานและในการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดทำแผนให้มีกิจกรรมสันทนาการของหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพาครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงานสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ซึ่งยังไม่ครอบคลุมสำนักงานขนส่งสาขา ควรเพิ่มประชากรที่เป็นบุคลากรที่อยู่ของส่วนของสำนักงานขนส่งสาขาด้วย เพื่อให้เห็นภาพรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานขนส่งในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำมาเป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กนกพร เศรษฐกร. (2553). *ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรรณิกา ตามูลวง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สำนักงานเขตกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตเวช,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่
จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุวรรณ มณีราช. (2555). *คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จินตนา อัมพันธ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลอมก๋อย อำเภออมก๋อย
จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระนันท์ ครินชัย. (2557). *ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตเชียงใหม่ 1
จังหวัด เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชาญวิทย์ วสันต์, ธนารัตน์ จุลย์วรรณดั่งวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สองขาครีเอชั่น.
- ชีวันท์ พิษสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความ สุขและความสำเร็จในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2552). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของ บริษัท กัทยาลำพูน จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไทรทิพย์ ภาษา. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธารณ์ ทองงอก. (2552). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจง ชาวศิริวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปอวลิ ผลปทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *ความสุขในการทำงาน คุณสร้างได้. เข้าถึงได้จาก*

http://www2.thaihealth.or.th/Content/8058-ความสุขในการทำงาน_คุณ...สร้างได้.html

พงษ์นารถ พจน์สุจริต. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลลี้. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

พัสมนต์ คุ่มทวีพร. (2545). *พยาบาลผู้ตรากตรำ. วารสารพยาบาล, 51(3), 166-168.*

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

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ. (2559). *ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด. จุฬาลงกรณ์เวชสาร. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 59(2), 18-38.*

เมธา หริมเทพาธิป. (2560). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 13(1), 80-88.*

รัตนา เตชะวาริ. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.*

วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2552). *ปฏิบัติความรู้ในถ้อยน้ำชา. กรุงเทพฯ: วงน้ำชา.*

ศิรินันท์ กิตติสุข, สติติ เฉลิมพล, แจ่มจันทร์ กาญจนาคังชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลาของ. (2555).

คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.

สมิต สัจฉกร. (2549). *การสร้างความสุขในการทำงาน. วารสารเพื่อคุณภาพ, 13(109), 42-43.*

เสริมศักดิ์ วงศ์กระจ่าง. (2548). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท.*

- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิสิทธิ์ พึ่งเยี่ยม. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งใน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรณ โสภณธรรมรักษ์. (2560). สถานการณ์สุขภาพคนในภาครัฐ เล็งพัฒนาความสุขราชการไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/38493-เปิดสถานการณ์สุขภาพคนในภาครัฐ เล็งพัฒนาความสุขราชการไทย .html>.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบการมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2550). จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ: อุดลพัฒน์กิจ.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม**เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาปัญหาพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยทางวิชาการเท่านั้น
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

สุพัตรา เทพเฉลิม

ผู้ทำการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด หรือเติมคำหรือข้อความตามข้อเท็จจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

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

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ.....

4. สถานภาพสมรส

- โสด คู่ หม้าย/หย่า/แยก

5. สถานภาพการทำงาน

- ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ

6. ประสบการณ์การทำงาน

- ไม่เกิน 10 ปี มากกว่า 10 ปี

7. รายได้

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด หรือเติมคำ หรือข้อความตาม
ข้อเท็จจริง

Happy body / สุขภาพดี

1. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม รอบเอว..... เซนติเมตร
ส่วนสูง..... เซนติเมตร ภาวะอ้วนลงพุง ชาย รอบเอว > 90 ซม.
หญิง รอบเอว > 80 ซม.

BMI (กิโลเมตร ²)	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค
< 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ
18.5-22.9	น้ำหนักปกติ	เท่าคนปกติ
23-24.9	น้ำหนักเกิน	เพิ่ม
25-29.9	โรคอ้วน	เพิ่มมาก
> 30	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย

สูตร* น้ำ x 2.54 = เซนติเมตร

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขใน การทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
Happy body/ สุขภาพดี					
2. โดยปกติท่านรับประทานอาหาร เช้าหรือไม่					
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย หรือไม่					
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยา เส้น หรือไม่					
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มี แอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่					
Happy relax/ ผ่อนคลายดี					
7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่					
8. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่					
9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่					
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่					
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่					
Happy heart/ น้ำใจดี					
12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่					
13. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่					
14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในการทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่					
16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่					
17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่					
18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่					
19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่					
20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น					
Happy soul/ จิตวิญญาณดี					
21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่					
22. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจกรรมศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่					
23. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขใน การทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
24. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและ ขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วน รับผิดชอบ					
25. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มี พระคุณหรือช่วยเหลือท่าน					
Happy family/ ครอบครัวดี					
26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่					
27. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนใน ครอบครัว					
28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับ ครอบครัวของท่านหรือไม่					
Happy society/ สังคมดี					
29. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่					
30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตาม กฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่					
31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่					
32. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจาก คนในชุมชนหรือไม่					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
33. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่					
34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่					
Happy brain/ ใฝ่รู้ดี					
35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่					
36. โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่					
37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่					
Happy money/ สุขภาพเงินดี					
38. ท่านรู้สึกว่ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่					
39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่					
40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
41. โดยรวมแล้วคำตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนหรือไม่					
Happy work life (Happy plus)/ การงานดี					
42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่					
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่					
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่					
45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่					
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่					
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่					
48. คำตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน)					

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด/ ทุกครั้ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านคิดว่า จะลาออกหรือไม่					
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่					
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่					
52. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร					
53. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร					
54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่					
55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่					
56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสุพัตรา เทพเฉลิม
วัน เดือน ปี เกิด	1 สิงหาคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2533-2535 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2535-2546 เจ้าหน้าที่ขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2546-2552 นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ สำนักงานขนส่ง กรุงเทพมหานครพื้นที่ 4 พ.ศ. 2552-2559 นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน นักวิชาการชำนาญการ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 151/286 หมู่ 7 หมู่บ้านคันทรี่โฮม2 ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดลพบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2542 ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา