



ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



จิรภัทร์ โพธิ์บาศะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE WORKING HAPPINESS OF THE PERSONNEL AT CHONBURI PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION



JIRAPAT PHOBATA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงคล)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... รักษาการคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63910002: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสุข, การทำงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, ชลบุรี

จรรยาวัธ โพธิ์บาทะ : ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี.

(THE WORKING HAPPINESS OF THE PERSONNEL AT CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: โชติสา ขาวสนธิ ปี พ.ศ. 2565.

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศวิถี ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศวิถี ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

63910002: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: Happiness, Working, Provincial Administrative Organization, Chonburi

JIRAPAT PHOBATA :

THE WORKING HAPPINESS OF THE PERSONNEL AT CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: SHOTISA COUSNIT, D.Pol.Sc 2022.

The research regarding the working happiness of the personnel at Chonburi Province Administrative Organization aimed to 1) study the level of happiness of the personnel at Chonburi Province Administrative Organization; and 2) to compare the level of the personnel at Chonburi Province Administrative Organization according to genders, types of personnel, marital statuses, education levels, income levels, and length of employment. The subject group in the study was comprised of 208 employees at Chonburi Province Administrative Organization. The research used a survey questionnaire as the instrument. The data analysis was conducted with the statistical techniques that include frequency, percentage, mean (\bar{x}), and Standard Deviation (S.D.). The hypothesis testing via the t-test and the analysis of variance (One Way ANOVA) to compare the means of variables with the statistical significance of 0.05.

The study found that 1) the levels of happiness of the personnel at Chonburi Province Administrative Organization were at a high level overall. The levels of happiness ranked from the highest to lowest in these aspects respectively: professional achievement, professional acceptance, professional passion, and communication; and 2) the levels of happiness of the personnel at Chonburi Province Administrative Organization differed according to age, income rate, and length of employment. The difference in these categories was at the statistical significance of 0.5, which confirmed the hypothesis. However, the difference in the levels of happiness according to genders, types of personnel, marital statuses, and education levels did not meet the statistical significance of 0.5, which contradicted the hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.โชติสา ขาวสนิท , รศ.ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริมงคล ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการให้คำปรึกษา ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยการดูแลความเอาใจใส่ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา แก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จมิได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแก่ บุพการี ครู อาจารย์ กัลยาณมิตร ผู้บังคับบัญชา ที่ได้กรุณาอบรม แนะนำ และให้กำลังใจ ที่ทำให้ผู้วิจัย ประสบความสำเร็จในครั้งนี้

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	23
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35

กรอบแนวคิดในการวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	42
การออกแบบการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผล	65
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2-1 อัตรากำลังข้าราชการ และลูกจ้างประจำ.....	34
ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	44
ตารางที่ 4-1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	51
ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร (Connection).....	52
ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน (Love of the work).....	53
ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)	54
ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	55
ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี	56
ตารางที่ 4-8 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี.....	56
ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร	57
ตารางที่ 4-10 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร	57
ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	58

ตารางที่ 4-12 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส	59
ตารางที่ 4-14 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4-16 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	61
ตารางที่ 4-18 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน	62
ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	63
ตารางที่ 4-20 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	63
ตารางที่ 4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สืบเนื่องจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาของประเทศไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงมุ่งวางรากฐานและเตรียมความพร้อมในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีวิถีชีวิตที่พอเพียง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการได้ มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนี้จะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2564)

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีการแข่งขันสูงขึ้น ค่านิยมบางอย่างถูกลดความสำคัญลง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นในสังคมปัจจุบัน การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมักส่งผลต่อองค์กร ทั้งในด้านการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรืออาจเป็นสาเหตุในการเป็นโรคทางจิตเวช และอาจฆ่าตัวตายในที่สุด (นภ จ้างประเสริฐ, 2560) ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม

ในประเทศไทย กระแสการทำงานอย่างมีความสุขได้มีความนิยมมากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกในเชิงบวกให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสุข การได้มีส่วนร่วมในการทำงานหน้าที่การงานเจริญเติบโตก้าวหน้า มีความมั่นคงในงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิด

ความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) เพราะมนุษย์ต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งจะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี หรืออาจกล่าวได้ว่า ความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2559) ดังนั้น ความสุขในการทำงาน จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของแมเนียน ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคล ที่มีอารมณ์ทางบวกกับผลงานของตน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิดมีความสุขด้วย ทำให้เกิดสัมพันธที่ดีระหว่างบุคลากรจนเกิดความผูกพันในงาน (Manion, 2003)

ตามแผนพัฒนาภาคตะวันออก พ.ศ. 2560 - 2565 มีเป้าหมายการพัฒนาภาคตะวันออกจะมุ่งพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน โดยรักษากิจกรรมเดิมที่มีอยู่ให้เติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนให้ประเทศเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ โดยเน้นการพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพสูง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจึงกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาภาคตะวันออก พ.ศ. 2560 - 2565 ว่า “เมืองนวัตกรรมน่าอยู่ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวและกีฬา พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายคมนาคมขนส่ง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยุทธศาสตร์การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อครอบคลุมจังหวัดชลบุรีทั้ง 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอบ้านนา อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง

อำเภอเกาะจันทร์ และอำเภอเกาะสีชัง ภายใต้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 จำนวน 3,620,000 บาท (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีภารกิจในด้านการพัฒนามากมาย อีกทั้งยังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณมากเป็นอันดับต้นของประเทศ ทำให้มีภารกิจหรือโครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรนั้น จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จนั้น ต้องเริ่มต้นมาจากความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างแรงจูงใจในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต่อไป เพราะถ้าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้นแล้วนั้น ก็จะสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และให้บริการ รวมไปถึงตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลใด มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศวิถีต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยนี้ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศวิถี ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีของแมนเนียน (Manion, 2003) ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

2. ขอบเขตพื้นที่และขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 431 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2564)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระทั่งวิเคราะห์สรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 เป็นเวลาทั้งสิ้น 1 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะ

ทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบตามทฤษฎีของแมเนียน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากรที่มาร่วมงานกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สถานที่ที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือระหว่างกัน มีการพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จนเกิดเป็นมิตรภาพของการทำงานในสถานที่ทำงานนั้น ๆ และบุคลากรมีความสุข มีความสุขท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความรักและความปรารถนาที่ดีระหว่างกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน รู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน และทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 การจัดตั้งมีขอบเขตความรับผิดชอบ คือ เขตพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดชลบุรี มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เพศวิถี หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย และ LGBTQ

LGBTQ หมายถึง บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือเพศที่ 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปเป็นตัวชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่น ๆ ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลในการปฏิบัติงานกล่าวคือ เมื่อมนุษย์มีสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีพลัง มีความพยายาม มีความมุ่งมั่น มีความปรารถนา และมีเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ความหมายของแรงจูงใจ

ธรรมวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ

จรัสพร การญจนการุณ (2548) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยมีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะทำให้พฤติกรรมเป็นไปในทางใด และจะกระตุ้นให้บุคคลนั้นรักษาพฤติกรรมเอาไว้ได้

บุครา เตียรณบรรจง (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งที่จูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วลิต โรจนภักดี (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ตามเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจต่ำ

พูนศิริ วัชรระภูมิจิ (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังหรือปรารถนา โดยความคาดหวังนี้เป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ จะถูกผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุชารัตน์ รักทองแดง, 2553) โดยมาสโลว์ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อตอบสนองความต้องการใดแล้ว จะเกิดความต้องการอย่างอื่นอีกเรื่อย ๆ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น สิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of need) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความ ต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคง และความต้องการความปลอดภัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย หรือเมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem needs) หมายถึง ต้องการเป็นบุคคลที่มีคนให้ความเคารพนับถือ ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ เป็นที่ต้องการของผู้อื่น เกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ,ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการ (Needs theory) ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน วรากรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553) ซึ่งศึกษาเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของมนุษย์กับปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: N-Ach) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะที่เป็นเรื่องท้าทายให้ประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยผู้ที่ต้องการความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง ต้องการผลสะท้อนกลับของงานในทันที และมีความหมกมุ่นกับงาน

ความต้องการอำนาจ (Need for power: N-Pow) อำนาจคือสิ่งจูงใจที่ยิ่งใหญ่
ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บังคับหรือควบคุมให้ผู้อื่นให้
ปฏิบัติตามความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม

(Need for affiliation: N-Afi) หมายถึง ความที่จะได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข

มีนักวิชาการได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกและอารมณ์
ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้
หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า “สุข” ว่าหมายถึง ความสบายกาย
สบายใจ ภาวะความสุขคือการสร้างสมดุลทางอารมณ์ และความรู้สึกในด้านบวกกับด้านลบของบุคคล
โดยในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย
ภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งปัจจัย
เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ชีวิตประสบความสำเร็จ มีความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพึงพอใจ
ความสำราญ และตอบสนองความต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงความปราศจากทุกข์และ
ความเจ็บปวด ตลอดจนการกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ การทำงานให้มีความสุขทำให้สามารถ
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อินทรา ปัทมินทร (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า การทำความสุขในการทำงาน
ว่าเป็นการที่จิตใจเบิกบานเป็นสุขกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงาน
ด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน

ตลฤดี สุวรรณศิริ (2552) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสุขไว้ว่า การสร้างความสุข
เปรียบเสมือนกับการผลิตสินค้า ซึ่งผู้ผลิตต้องรู้แหล่งที่มาของวัตถุดิบ และต้องใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ
รวมทั้งขั้นตอนและกระบวนการผลิตที่ถูกต้อง เพื่อจะได้สินค้าที่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับความต้องการ
รวมทั้งการผลิตที่มีปริมาณมากพอที่จะจำหน่าย ซึ่งการสร้างความสุขนั้น สามารถทำได้ด้วยวิธีการ
ที่เรียบง่าย จากการเริ่มต้นตั้งคำถามที่ว่า ในชีวิตของแต่ละคนนั้น ได้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หรือยัง

สิ่งแรก คือ สามารถสร้างกำลังใจด้วยตนเองได้ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะชีวิตย่อมต้อง
เผชิญกับอุปสรรค และปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งจะพบว่าสิ่งที่พยายามอย่างสุด
ความสามารถ แต่แล้วยังมีผลผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจและเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ทำให้ผลที่ตามมาเกิด
ความเสียหายรุนแรง สมองของคนเราจะปิดกั้นความตื่นตระหนกหรือความเจ็บปวดโดยอัตโนมัติ

ทำให้รู้สึกว่สถานการณ์ที่น่าหวาดกลัวหรือเลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้น ดูราวกับว่าไม่เป็นเรื่องจริง และเมื่อผ่านไปสักกระยะหนึ่งเมื่อตั้งสติได้ จะรู้สึกหมดกำลังใจในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมักจะคิดววนอยู่กับความผิดพลาดของตนเองเหล่านั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างย้งที่ต้องพยายามสร้างกำลังใจขึ้นมาใหม่

สิ่งที่สอง คือ ได้ทำงานที่ตนเองรัก คนที่มีความสุขมักเป็นคนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ซึ่งนอกจากจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพแล้ว ผลงานเหล่านั้นยังมีลักษณะพิเศษเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว แต่อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่คนเราจะได้งานที่ตรงกับอุปนิสัยหรือความชื่นชอบส่วนบุคคล ไม่ว่าเพราะความจำเป็นใดก็ตามที่ทำให้ต้องฝืนทำงานที่รู้สึกไม่พึงพอใจหรือน่าเบื่อ แต่ก็ยังสามารถที่จะใช้ชีวิตให้เต็มไปด้ว้ความรื่นรมย์ได้โดยการหาเวลาว่างทำในสิ่งที่ชอบถึงแม้ว่าการกระทำเหล่านั้นจะไม่ได้เป็นค่าตอบแทน แต่ความสุขที่ได้รับนั้นมีความหมาย และมีคุณค่ามากกว่าเงินทอง

สิ่งที่สาม คือ มีการจัดสรรเวลาชีวิตอย่างลงตัว คนที่คิดว่าชีวิต คือ ความยุ่งยาก มักจะมีแบบแผนการใช้ชีวิตที่เต็มไปด้ว้ความวุ่นวาย ต่างจากคนที่เข้าใจชีวิตที่จะรู้ว่าชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่ลำบากพออยู่แล้ว ไม่ควรต้องกังวลหรือทำอะไรให้มันยุ่งยากมากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มองโลกในแง่ดีจะไม่รู้สึกคล้อยตามหรือตีโพยตีพายไปกับความทุกข์ร้อน เพราะรู้ดีอยู่แล้วว่าโลกเป็นสถานที่น่าเศร้าเพียงใด มีแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายเท่านั้นที่พยายามรื้อฟื้นเรื่องเหล่านี้ขึ้นมามองใหม่ทุกวัน” การใช้เวลาในการดำเนินชีวิตนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่ต้องรู้จักจัดสัดส่วนของงานและความเป็นส่วนตัวให้ได้ เพื่อที่จะไม่ต้องนึกเสียใจภายหลัง ว่าได้ใช้เวลาหมดไปโดยไร้ประโยชน์

สิ่งที่สี่ คือ รู้จักแหล่งความสุขใกล้ตัว แหล่งความสุขที่ใกล้ชิดมนุษย์มากที่สุด ก็คือ ธรรมชาติ ทั้งนี้ มนุษย์มีสายสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและลึกซึ้งเชื่อมโยงกับธรรมชาติโดยตรง และหลายคนก็มีความเชื่อว่าสภาวะภายในของมนุษย์ก็คือส่วนหนึ่งของธรรมชาตินั่นเอง และเมื่อใดก็ตามที่ได้กลับเข้าไปสัมผัสกับธรรมชาติก็จะรู้สึกถึงความอึมอึม เบิกบาน ความงดงาม และความสมดุลแห่งชีวิตที่ขาดหายไป นอกจากนั้นในธรรมชาติย้งมีเรื่องราวต่าง ๆ มากมาย ที่ทำให้ได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวข้อคิดดี ๆ จากสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติที่อยู่รอบตัว ซึ่งโดยทั่วไปสมองของมนุษย์จะสามารถตีความและแปลงสิ่งที่เป็นรูปธรรมให้กลายเป็นนามธรรมหรือเชื่อมโยงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเอง หากมีสิ่งสำคัญซึ่งสร้างความสุขดังที่กล่าวมานี้ครบถ้วน จะพบว่าในชีวิตนั้นจะมีแต่สิ่งดี ๆ และพิเศษมากมาย รออยู่ เพียงต้องนำสิ่งเหล่านั้นมาพิจารณา ส้ารวจ ดัดแปลง รวมทั้งประกอบกันขึ้นมาอย่างชาญฉลาด จนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขของบุคลากรกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2547, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึงความสุขมี 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ความรู้สึกจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริง ไม่มี ความติดขัดบีบคั้นในจิตใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล ประเภทที่สอง คือ ความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็น หรือ เห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศฐาณะ ตำแหน่ง การได้รับการยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวาร และการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลิ้มรสได้ หรือ เลຍจากตามองเห็น เป็นเรื่องของ คุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่น หรือ สังคม เอื้อเฟื้อเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามเป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จัก การปฏิบัติตนต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้นโลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของ โลกธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตาม ความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง ตามเหตุและปัจจัย ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่ปล่อยให้เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา คือ ชีวิตที่สมบูรณ์แล้ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สำรวจแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจากนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ภาวะในการทำงานที่บุคลากรทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานมีความเพลิดเพลินในการทำงาน ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ โดยแนวคิดความสุขในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าว จะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการ

สื่อสารอย่างโปร่งใส ขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมในการสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่เหนียวแน่นภายในกลุ่ม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ไว้

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น อาจไม่ใช่สิ่งที่ถูกทั้งหมด หรือ ผิดทั้งหมด แต่เป็นสิ่งที่คนในองค์กรพึงปฏิบัติ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2551) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่ ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงความมีชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพศชายจะให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่าเพศหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนจะให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจต่องาน การนิเทศงานที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและท้ายที่สุดเกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม หรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งลักษณะทางสังคมที่ดีส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ หรือที่เรียกว่า สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุข

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้งานสะอาด หรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้รับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

นัสนันท์ พิชญ์ดำรง และกมลทิพย์ ยืนนาน (2545) ได้กล่าวว่า ชีวิตการทำงานที่มีความสุขนั้น นอกจากจะมีงานทำแล้วจะต้องเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การมีระบบป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนการป้องกันมลพิษต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น แรงงานจะต้องมีความมั่นคงในการทำงาน โดยได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย

รวมไปถึงการมีเงินสำรองให้เพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อตกงานหรือเมื่อพ้นวัยทำงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้ให้คำจำกัดของความสุว่า เป็นสภาวะอารมณ์ด้านบวกในช่วงชีวิตหนึ่ง โดยอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุว่า ความสุเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักในการดำรงชีวิต ความสุของคนเกิดขึ้นได้จากหลากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ขณะทำงานเลื่อนไหล ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) อารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หรือไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

เพียร์ซอล พอล (2535) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานมีผลทางจิตวิทยาต่อบุคคลมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลนั้นประกอบอาชีพเดียวเป็นเวลานาน คือยิ่งประกอบอาชีพนานเท่าไร อาชีพนั้นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความคิดเห็น การตัดสินใจ และเข้าครอบงำจิตใจอย่างสิ้นเชิง หมายความว่าเราจะกลายเป็นงานไป และเมื่องานไม่มีความสุขเราก็พลอยไม่มีความสุขไปด้วย โดยความสุในการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสุขส่วนตัวในการทำงาน คือ การมีอิสรภาพในการตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งในความสุเนื่องจากอิสรภาพจะให้ความรู้สึกที่เราจะมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งมีอิสระในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ว่าตัวเรามีความสำคัญต่องานและต่อสถานที่ทำงานด้วย เช่น การที่คนอื่นสนใจเมื่อคุณพูดเรื่องงานในสถานที่ทำงาน ความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบปัญหาชีวิตมีเพื่อนร่วมงานคอยสนใจอย่างจริงจัง การประสานงานกับเพื่อน

ร่วมงานที่ดี มีการแบ่งงานที่อยู่ดีธรรม การชอบไปทำงานหรือการชอบงานที่ทำ การหัวเราะกับงาน และการไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน

2. ความสุขในการทำงานเพื่อสังคม คือ งานที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมหรือมีจุดหมายร่วมกัน เพราะถ้าไม่มีจุดหมายหรือไม่มีผลกำไรร่วมกับสังคมแล้ว ก็จะถูกกีดกันออกจากสังคมในที่สุด ไม่ว่าจะมีความสุขเพียงใดในการทำงานก็ตาม

3. ความอภิสุขในการทำงาน คือ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ เพราะเราทุกคนต่างมีงานของตัวเองทั้งนั้น แม้รายได้จะมากน้อยแตกต่างกัน แต่ก็เรียกว่าทำงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความสมบูรณ์ของงาน คือ เมื่อเลิกงานในแต่ละวันจะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่าเป็นวันที่ดีสำหรับคุณอีกวันหนึ่ง โดยความสุขในการทำงานจะเกิดจากความรู้สึกว่าได้ ทำอะไรสำเร็จไปแล้วสักอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จเพียงส่วนเดียวหรือเสร็จชั่วคราวก็ตาม เพราะถ้าเมื่อใดที่รู้สึกว่าไม่มีทางวิ่งตามงานได้ทัน หรือไม่มีทางทำงานได้เสร็จละก็คุณจะไม่มีความสุขกับงานเลย

3.2 สมာธิในการทำงาน คือ การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำโดยไม่ออกแวกไปกับสิ่งรบกวนทั้งภายในและภายนอก โดยถ้าไม่มีสมาธิอยู่กับงาน คุณจะรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานหนักและกดดัน คุณจึงมีความสุขกับสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นงานหนักและยากไม่ได้อย่างแน่นอน

3.3 ความระมัดระวัง คือ การทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไปและระมัดระวัง โดยหากต้องทำงานเป็นชั่วโมง ๆ อย่างเร่งรีบจะทำให้เกิดความเลินเล่อ ขาดความระมัดระวัง ท้ายที่สุดจะไม่มีความสุขเลย เพราะจะต้องย้อนมาแก้ไขใหม่ซ้ำแล้วซ้ำอีก ดังนั้นเราจึงควรให้เวลากับการทำงาน ไม่ควรเร่งรีบทำงานขาดความรอบคอบในการทำงาน ควรหมั่นหยุดและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอว่าทำไปถึงไหนแล้ว ได้ผลดีหรือไม่ดีอย่างไร

3.4 ความสามารถ คือ การมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ โดยการมีความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาทำงานเราจะเกิดความสุขได้ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าเราทำงานชิ้นนั้นได้เป็นอย่างดี เหมือนกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวว่า อันดับแรกของการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็คือการสร้างเชื่อมั่นให้กับตนเองว่า ฉันสามารถทำได้และทำได้ดี

3.5 การควบคุมงาน คือ ความรู้สึกที่คำสั่งต่าง ๆ ในสายการบังคับบัญชาสั่งงานไม่อาจมาควบคุมหรือบังคับให้คุณทำในสิ่งที่ไม่อยากทำได้ โดยนักวิจัยได้ค้นพบแล้วว่า การที่เราสามารถควบคุมตัวเองได้ต่างหากที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง การควบคุมตนเองก็เป็นลักษณะสำคัญของความเข้มแข็งในการทำงานด้วย เพราะเราจะได้ไม่ต้องเถียงกันว่างานนี้ใครที่ต้องรับผิดชอบหรือมีใครสั่งหรือยัง แต่เราจะรับผิดชอบสั่งการตัวเราเองให้ทำงานดำเนินไปได้โดยสำเร็จ การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพจึงต้องขึ้นอยู่กับควบคุมตนเองของพนักงานด้วย

3.6 ความรู้สึกสงบ คือ ความรู้สึกสงบ สบายใจ ปลอดความกังวลใด ๆ ทั้งเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเรื่องที่ทำไปแล้วในอดีต ในเวลาส่วนใหญ่ของการทำงานแต่ละวัน โดยการพักที่ตีระหว่างการทำงานคือการหาความสงบชั่วคราวช่วยยาม จะดีกว่าการพักดื่มชา กาแฟเสียอีก เพราะการดื่มกาแฟจะกระตุ้นร่างกายให้เกิดความสดชื่นขึ้น แต่พอหมดฤทธิ์กาแฟเราก็ต้องดื่มใหม่ เป็นวงจรไม่สิ้นสุด เราพยายามลดกระชากร่างกายของเราให้ทำงานต่อไป ทั้งที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าเต็มประดาโดยไม่หยุดคิดว่าความรู้สึกเหนื่อยล้านี้เป็นผลมาจากการขาดความสุขในการทำงาน

3.7 ความรู้สึกผูกพันกับงาน คือ การอุทิศตัวให้กับงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานในเพื่อนร่วมงาน และในผลงานของบริษัท โดยคุณจะไม่มีความรู้สึกเคารพตัวเองและเคารพงานของคุณได้เลยถ้ายังปราศจากความเคารพเชื่อถือในบริษัท

3.8 การติดต่อสื่อสารในการทำงาน คือ ความเข้าใจของบุคคลอื่นในการทำงานของตน โดยการที่บุคคลอื่น ไม่ยอมรบกวน ไม่สนใจที่จะรับรู้การทำงานของคนอื่น การชี้แจงข้อเท็จจริงในการทำงานจะเป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันได้เป็นพิเศษ

3.9 ความท้าทายของงาน คือ การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานทุก ๆ วัน โดยถ้าหากไม่ได้เรียนรู้อะไรใหม่เลย ก็เปรียบเสมือนว่าเราได้ตายไปแล้ว เพราะการเรียนรู้คือการเจริญเติบโตและการพัฒนาก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ เพื่อเพิ่มความหมายและความท้าทายให้กับงานที่ทำ จงอย่าปล่อยให้วางหรือเลิกที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะจะทำให้ล้าหลังและหมดสภาพเอาง่าย ๆ

3.10 ความเอาใจใส่ในงาน คือ การเอาใจใส่กับสถานที่ทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ โดยเมื่อใดที่เราเห็นว่าการทำงานเป็นแค่งานอย่างเดียว เมื่อนั้นก็จะหมดความสุขในชีวิต เพราะชีวิตจะกลายเป็นงานที่น่าเบื่อ และเมื่อใดที่เราเริ่มไม่เอาใจใส่ ไม่สนใจกับงานที่ทำเมื่อนั้นเราจะไม่พบความสุขในการทำงานเลย

กรมสุขภาพจิต (2548) ยังได้กล่าวว่า คนที่จะมีความสุขจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และความรู้สึกทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างว่า มีความฉลาดทางด้านอารมณ์นั่นเอง ซึ่งมีแนวคิดและและองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง ได้แก่ รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจ ยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ ได้แก่ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักผิด รู้จักถูก รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสบายทางใจ ประกอบด้วย

3.1 มีความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกและเชื่อมั่นในตนเอง มีความนิยม และนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่า ความสามารถของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในตนเอง

3.2 มีความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่ และรับรู้ชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมไปถึงความสุขในการดำเนินชีวิต มีความตั้งใจ และมีสุขภาพจิตที่ดีมีสังคมที่ดี และมีการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความสุข รู้จักมองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขันและพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางจิตใจ หรือสมาธิ หมายถึง การสำรวจจิตใจให้แน่วแน่ เพื่อพิจารณา ในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดปัญญา การพัฒนา ความสงบทางจิต หรือการ กระทำให้เกิดสมาธินั้น ทำได้โดยการฝึกสติ ได้แก่ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และ มีความสงบทางจิตใจ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2555) ได้ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึงคุณภาพของความสุข (Quality of happiness) โดยประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมในระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจและความคาดหวัง ที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่ นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้ามนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กร แห่งความสุข”

องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (เชษฐภูมิ วรรณไพศาล, 2552) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของ องค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโต อย่างยั่งยืน โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ทั้งนี้ 16 กระบวนการดังกล่าว สามารถเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและ เปลี่ยนมุมมอง ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุขเกิดภาวะ

“สมดุลของชีวิต” นั่นคือคนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดีและมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป องค์ประกอบที่มีความสุขนั้น ประกอบไปด้วยหัวข้อสำคัญหลายประการ เช่น การมีความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน มีการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า เพราะองค์กรที่มีพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ลดปัญหา ความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสามัคคี โดยโครงการสหประชาชาติ (UNCD) ได้ กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. มีสุขภาพดี (Happy body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข แต่ก็มีคำถามที่ทำให้เราต้องขบคิดก็คือ “เราจะมีสุขภาพที่ดีแบบนี้ไปอีกนานแค่ไหน” ซึ่งแต่ก่อน การมีสุขภาพดีอาจเป็นเรื่องที่ยากหรือควบคุมไม่ได้ แต่ตอนนี้เราสามารถตัดสินใจ คือ เราสามารถวางแผนและจัดการชีวิตได้แล้วว่าเราอยากมีสุขภาพที่ดีเยี่ยมแค่ไหน สมมุติว่าสาเหตุที่ทำให้คนเสียชีวิตเร็วขึ้นมีอะไรบ้าง เช่น มะเร็ง หัวใจ เบาหวาน และอุบัติเหตุ แต่เรื่องการเสียชีวิตจากโรคมะเร็งไข้เจ็บ เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะสามารถป้องกันได้โดยการกินและการออกกำลังกาย กล่าวคือ ต้องพิถีพิถันให้ความสำคัญกับเรื่องการกิน ทุกอย่างอยู่ที่การตัดสินใจกินของเราเอง เหมือนสำนวนที่ว่า You are what you eat หรือกินอะไร ก็จะเป็นอย่างนั้นควรกินอาหารที่มีประโยชน์และได้สารอาหารครบ 5 หมู่ นั่นเอง ส่วนการออกกำลังกายก็จะช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ในการออกกำลังกายก็ไม่ยาก ลองดูว่าตนเองมีอุปนิสัยอย่างไร ถ้าชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ก็เล่นกีฬาที่เล่นเป็นทีม เช่น ฟุตบอล เทนนิส ปิงปอง แต่ถ้าชอบความสงบก็เลือกออกกำลังกายด้วยการเดิน วิ่ง ว่ายน้ำ เป็นต้น

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

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิต

ส่วนตัวก็ด้วยต้องรู้จักผ่อนคลายเป็นให้เหมาะสม เช่น เคล็ดลับการเอาชนะความโกรธที่ทำให้เราขุ่นข้องหมองใจ คือ การให้อภัย โดยการตระหนักและพูดคำว่า “ไม่เป็นไร” ให้เป็นนิสัยและรู้จักการปล่อยวาง เมื่อรู้จักการปล่อยวางก็เหมือนกับเราได้ยกภูเขาออกจากอก นอกจากนั้นเราไม่ควรจมอยู่กับปัญหา ไม่แบกปัญหาให้หนักอก แต่จะวางปัญหาลงด้วยสติ ตัดอารมณ์ออกแล้วลอยห่างออกมาใช้วิจาร์ณญาณพิจารณาปัญหานั้น ปัญหาใหญ่ก็จะกลายเป็นปัญหาเล็ก ปัญหาเล็กก็จะเป็นเพียงฝุ่นผงเรื่องยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย

4. การหาความรู้ (Happy brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ การใฝ่รู้เป็นเสมือนเด็กที่เพ่งลิมตามดูโลกไม่นาน ทุกสิ่งทุกอย่างบนโลกใบนี้จึงแปลกใหม่และน่าค้นหา จึงไม่หยุดนิ่งในการกระตือรือร้น สนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และมีความสุขในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ตลอดเวลา โดยสิ่งที่น่ากลัวที่สุดในการใช้ชีวิต คือ การที่ต้องอยู่ไปวัน ๆ โดยไม่รู้ว่าเราสามารถที่จะทำประโยชน์ หรือทำอะไรได้บ้างโดยปกติเวลาทำงานหรือทำสิ่งต่าง ๆ เราจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเราแค่ 10% แต่เราสามารถพัฒนาศักยภาพนั้นได้เต็มที่ หากเรารู้วิธีการ สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตเราคือ เราสามารถที่จะเป็นในสิ่งที่เราควรจะเป็นได้ แต่ที่เราไม่สามารถเป็นคนแบบที่เราอยากเป็นหรือเราฝันไว้ เนื่องจาก ความกลัว การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นสิ่งที่ทำลายพรสวรรค์ จำกัดความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ศักยภาพที่ควรจะเป็น หยุดความกล้าหาญและความเข้มแข็ง ทำให้เราสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตตามความเป็นจริง ดังนั้นเราต้องเห็นมุมมองใหม่ของชีวิต โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้เดิมและพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เรามีศักยภาพมากขึ้น

5. การมีคุณธรรม (Happy soul) อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหัวใจดีต่อบุคคลในการทำงานเป็นทีม คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขในองค์กร เพราะคนมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นการหาความสุขที่ได้ผลอีกทางหนึ่ง คือ การค้นพบงานที่ตนรักอย่างแท้จริง เราจะทุ่มเทกับงานเหล่านั้น ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นอยู่กับความโลภ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่าง ๆ ที่เข้ามาครอบงำยังอยู่ในขั้นตอนการสร้างสรรคงาน ความคิดของเราจะจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติและเกิดความสุขในจิตใจตามมา

6. รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธเป็นหนี้ไม่ได้แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มนุษย์เป็นชีวิตที่ลำบาก เพราะฉะนั้นต้องรู้จักวางแผนชีวิต วางแผนด้านการเงินให้ดี ควรมียาได้มั่นคงพอเลี้ยงตัวและครอบครัว ควรยึดหลักการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณ รู้จักเดินทางสายกลาง ไมโลภ เช่น กู้เงินมาลงทุนจน

เกินตัว เพราะหวังจะได้กำไรมาก ๆ เมื่อเศรษฐกิจสะดุด ธุรกิจก็ล้มเหลือแต่ภาระหนี้สิน 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 ภูมิไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต ดังนั้น การที่จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยหลัก ๆ แล้ว ล้วนขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์ของครอบครัวทั้งสิ้น

8. สังคมดี (Happy social) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่ เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา สังคมมีความเข้าใจจิตใจของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง รู้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะเอาชีวิตรอด ความสุขทั้ง 8 ประการสร้างไว้เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน เมื่อสร้างความสุขในที่ทำงานแล้ว ความสุขที่เกิดจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตก่อให้เกิดแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

เดล นาร์เนกี (2539 อ้างถึงใน เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ, 2559, หน้า 10-12) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข จากหนังสือเรื่องวิธีทำงานให้สนุกและสร้างสุขในชีวิต (How to enjoy your life and your job) โดยแบ่งองค์ประกอบวิธีการทำงานพร้อมกับมีความสุขไปด้วยออกเป็น 7 วิธีการ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นตัวของตัวเอง มองผู้อื่นในทางที่ดีและมีความเข้าใจว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน และมีความคิดเชิงบวกต่องาน มองว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ

2. สร้างนิสัยอันดีในการทำงาน มีระเบียบและระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญ เชื่อมโยงงานที่มีความเกี่ยวข้องกันและทำไปพร้อมกันได้ งานก็จะเดินหน้าไปอย่างดี เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหา สามารถตัดสินใจทันทีโดยปราศจากความลังเลใจ

3. ขจัดความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า ในการทำงานยอมใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความเหนื่อยล้าทำให้ประสาทตึงเครียด วิตกกังวล และอ่อนเพลีย อ่อนล้า เบื่อหน่าย

และท้อถอย ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดจากความผันแปรของอารมณ์และจิตใจ จึงควรให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายอารมณ์และจิตใจด้วย

4. เพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต หาต้นแบบที่สามารถใช้เป็นกำลังใจในเวลายากลำบาก และต้นแบบที่เป็นแบบอย่างในการนำมาพัฒนาตนเอง โดยไม่เลียนแบบหรือพยายามจะเป็นเหมือนเขาเหล่านั้น แต่มองอย่างลึกซึ้งถึงแรงจูงใจ รวมถึงวิธีการที่บุคคลเหล่านั้นใช้ผ่านปัญหา และก้าวไปสู่จุดหมาย

5. จัดการการใส่ร้าย เมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานหรือลักษณะงานที่ต้องแข่งขัน อาจพบกับเหตุการณ์การใส่ร้าย ทั้งนี้ การพยายามทำให้บุคคลอื่นเข้าใจผิดทางลบจากความจริง มักมีสาเหตุจากความรู้สึกอิจฉาริษยา หรืออาจเกิดจากการเข้าใจผิด ควรประพฤติดนตามจริงให้ติดต่อยุ่อย่างวันไหน เติบโตและมั่นคงต่อการพัฒนาตนเองจะสามารถพิสูจน์ความจริงเหล่านั้นได้ในที่สุด

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

7. สร้างความชื่นชอบ ปฏิบัติกับผู้อื่นให้เหมือนกับที่คุณต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อคุณ เมื่อต้องการการยอมรับ ก็ต้องสามารถยอมรับผู้อื่น รวมถึงทำให้ตนเหมาะสมต่อการเป็นที่ยอมรับด้วย

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in dept interview) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากรที่มาร่วมงานกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สถานที่ที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือระหว่างกัน มีการพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จนเกิดเป็นมิตรภาพของการทำงานในสถานที่ทำงานนั้น ๆ และบุคลากรมีความสุข มีความสุขท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความรักและความปรารถนาที่ดีระหว่างกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน รู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน และทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และความเชื่อใจจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเองตามหลักการที่ว่าหากอำนาจการปกครองมีรากฐานมาจากท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็จะเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน (Daniel Wit, 1967 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2542)

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2555) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทางด้านความเจริญ จำนวนประชาชน หรือขนาดของพื้นที่ โดยจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมายที่จะปกครองตนเอง แบ่งเป็นการตรากฎหมายเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่และการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ โดยจะต้องมีฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ และที่สำคัญต้องให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม

Holloway (1951 อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามที่กำหนดไว้ และมีอำนาจในการปกครองตนเอง สามารถบริหารการคลังได้ด้วยตนเอง และมีสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Clarke (1957 อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Montagu (1984 อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นการปกครองที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้นำที่มีหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบโดยปราศจากการควบคุมของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้อำนาจสูงสุดของประเทศ มิได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2548) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจให้กับหน่วยการปกครองที่เกิดหลังจากการกระจายอำนาจ ให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารภายใต้อาณาเขตของตนเองที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

โอฬาร ถิ่นบางเตียว (2555) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นรูปแบบการปกครองที่พยายามเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่น ได้เข้ามาจัดการการปกครองด้วยตนเอง โดยองค์กรนี้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการบริหารท้องถิ่น แต่จะอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐส่วนกลางกระจายอำนาจในการปกครองมายังประชาชน เพื่อให้สามารถจัดการปกครองตนเองได้ โดยเลือกผู้แทนเข้าไปกำหนดนโยบายในการบริหารท้องถิ่น แต่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ มิได้เป็นรัฐอิสระแต่อย่างใด

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2555) ได้นิยามความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ไว้ทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย เป็นทั้งสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง จะนำมาสู่ความเสื่อมในการปกครองระบบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักที่จะปกครองตนเอง เพราะได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง รับรู้อุปสรรค ปัญหา และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
 ชวงค์ ฉายะบุตร (2539) ได้นิยามความสำคัญของการบริหารการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า
 มีความเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ไว้ทั้งหมด 4 ประการ ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน คือ การปกครองท้องถิ่น
 เป็นระบบการเมืองในตัวของมันเอง กลุ่มการเมือง เช่น พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ พยายาม
 หาโอกาสในการแข่งขันช่วงชิงอำนาจในการปกครอง บริหารแจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าในท้องถิ่น ซึ่งการ
 ช่วงชิงอำนาจเป็นไปโดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง การกำหนดนโยบายการหาเสียง เพื่อเข้าไปเป็น
 สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือฝ่ายบริหาร ทั้งหมดทั้งมวลมีความผูกพันกับการเมืองทั้งสิ้น

การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาประชาธิปไตย หมายถึง หน่วยการปกครองท้องถิ่น
 มีบทบาทในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้
 เกิดการพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตย ด้วยปัจจัยที่ว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น
 ตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในเรื่องของการเข้ามามี
 ส่วนร่วมของประชาชนนั้น อาจถูกกำหนดด้วยปัจจัยอื่น เช่น วัฒนธรรมทางการเมืองที่ประชาชน
 ส่วนใหญ่นิ่งเฉย หรือนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น
 ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด

การปกครองกับการกระจายอำนาจ คือ การกระจายอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ
 ปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างมาก แต่การกระจายอำนาจก็มีข้อพึงระมัดระวังโดยต้องมีขอบเขตของ
 การกระจายอำนาจให้เหมาะสม

การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาท้องถิ่น โดยกระบวนการพัฒนานั้นจะต้องอาศัยความ
 ร่วมมือจาก 3 หน่วยงาน ได้แก่ ราษฎร (ประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น) ราชการ (พนักงานหรือ
 ข้าราชการ) และรัฐบาล (เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น) โดยพิจารณาจากความต้องการ
 หรือทรัพยากรตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ฯลฯ

โอฬาร ถิ่นบางเตียว (2555) ได้นิยามความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นช่วยตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการเมืองขนาดเล็ก ที่มีจำนวนมาก โดยแต่ละแห่งมี
 ความแตกต่างกันตามลักษณะทางกายภาพ ภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น
 นั้น ๆ ซึ่งสภาพความแตกต่างที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ทำให้การปกครองของรัฐที่มี
 ลักษณะรวมศูนย์อำนาจการปกครอง ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของชุมชนท้องถิ่น
 จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่นได้ เป็นการสร้างหน่วยการ
 ปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อแก้ไข
 ปัญหาให้กับประชาชน เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิด และสามารถรับรู้

ความต้องการของประชาชนในชุมชนของตน นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ ความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย และยังสร้างหลักประกันว่าการทำงานของภาครัฐนั้น มิได้ เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคมเท่านั้น แต่ความต้องการเฉพาะในระดับชุมชนก็ได้รับการตอบสนองด้วย

การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า สำหรับประเทศด้อย พัฒนาหรือกำลังพัฒนา การปกครองท้องถิ่นจะเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะพัฒนาการเมืองได้โดย การพัฒนาทางการเมืองนี้หมายถึง การสร้างการเรียนรู้และเข้าใจในระบบการเมือง สร้างการมี ส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเลือกตั้ง ทำให้ประชาชนเข้าใจถึงระบบการปกครองตนเอง หน้าที่ พลเมือง และนำไปสู่การเกิดพัฒนาการเมือง ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นถือเป็นสถาบันฝึกสอน ประชาธิปไตย

การปกครองท้องถิ่นเป็นกระบวนการการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นจากการมีอยู่ของ รัฐบาลในระดับท้องถิ่น ย่อมเอื้อประโยชน์ในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองได้มากกว่า เพราะเป็น การเปิดโอกาสให้กับประชาชนให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตนเอง และการ เข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชนตัวเอง ซึ่งจะเป็นผลให้ประชาชนได้เรียนรู้ และ สร้างประสบการณ์ในทางการเมืองการปกครอง ตามหลักการปกครองตนเอง และนำไปสู่ความเป็น พลเมือง

การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นหลักสำคัญของการ กระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลที่มีปริมาณมาก และนับวันจะมากยิ่งขึ้น ขณะที่ชุมชน ท้องถิ่นมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนในพื้นที่จึงเหมาะสมที่สุดที่จะแก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นภายในชุมชนท้องถิ่น และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะ ท้องถิ่นที่มีลักษณะพิเศษ ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจการของท้องถิ่นอื่นหรือภาพประเทศโดยรวม ทั้งนี้ การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องสำคัญ เพิ่มความคล่องตัวในการ บริหารงานมากขึ้น

การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศใน อนาคต โดยผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น จะเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมือง และเป็นการฝึกฝน ทักษะในการบริหารงานในท้องถิ่นด้วย

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศ เป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเปรียบเสมือนโรงเรียนฝึกการปกครอง ของนักการเมืองสู่เวลาระดับชาติและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้รับรู้บทบาท

หน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างทันท่วงทีและนำไปสู่ความเป็นพลเมืองโลก

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. สถานะทางกฎหมาย คือ ประเทศใดมีการกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญ ประเทศนั้นจะมีการปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็ง เพราะแสดงถึงนโยบายการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
 2. พื้นที่และระดับ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดพื้นที่และระดับมีหลากหลาย เช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ด้านประวัติศาสตร์ ด้านเชื้อชาติ และความมีสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ดังนั้น จึงกำหนดกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร ประสิทธิภาพในการบริหารงาน รายได้ของท้องถิ่น บุคลากร เป็นต้น
 3. การกระจายอำนาจหน้าที่ โดยระดับการกระจายอำนาจและหน้าที่ของท้องถิ่นนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาล
 4. องค์การนิติบุคคล คือ ต้องเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายที่แยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติ มีเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับให้ประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติตามนโยบายนั้น
 5. การเลือกตั้ง คือ สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเอง
 6. อิสระในการปกครองตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจในปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายได้โดยมิต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง
 7. งบประมาณของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษี ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้มีรายได้เพียงพอที่จะบริหารและพัฒนาท้องถิ่นได้
 8. การควบคุมดูแลของรัฐ คือ เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐ และประชาชนโดยส่วนรวม
- ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2535) กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้
1. มีฐานะเป็นนิติบุคคล

2. สภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งตามกฎหมาย
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. เขตการปกครองมีความชัดเจนและเหมาะสม
5. มีรายได้เป็นของตนเอง
6. มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม
8. มีอำนาจที่จะออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารราชการ
9. มีปฏิสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ว่าเป็น องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยประชาชนสามารถในพื้นที่สามารถเลือกผู้บริหาร ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ประชาชนมีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ขอบเขตพื้นที่ที่แน่นอน และมี อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนจากรายได้ของตนเอง (การจัดเก็บภาษี)

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550) ได้นิยามวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน บุคลากร และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการชุมชน
2. ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการ ของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกัน การรับบริการจากรัฐบาลกลางอาจไม่ตรงกับความต้องการ ที่แท้จริงของท้องถิ่น และมีความล่าช้า เพราะเหตุนี้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่ประชาชนเป็นผู้เลือกผู้บริหารย่อมตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า
3. เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนโดยได้เปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทนั้น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

จากนิยามข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นคือการแบ่งเบา ภาระของรัฐบาลในการบริหารงาน ตลอดจนการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ที่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่และความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นได้ อย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นรากฐานการเสริมสร้างให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตย ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นพลเมือง

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (2564) องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้สภาตำบลซึ่งเดิมเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไป จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคล ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินกิจการสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสุด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 5) กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" โดยอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 76 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น

โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1. ฝ่ายสภา ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 42 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งในเขตอำเภอต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนในเขตอำเภอนั้น ๆ โดยมี

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 9 คน อำเภอพนัสนิคม จำนวน 3 คน อำเภอบ้านบึง จำนวน 3 คน อำเภอพานทอง จำนวน 2 คน อำเภอศรีราชา จำนวน 8 คน อำเภอบางละมุง จำนวน 9 คน อำเภอสัตหีบ จำนวน 4 คน อำเภอหนองใหญ่ จำนวน 1 คน อำเภอบ่อทอง จำนวน 1 คน อำเภอเกาะสีชัง จำนวน 1 คน และอำเภอเกาะจันทร์ จำนวน 1 คน

2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 คน ทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการอันเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมติสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 หรือหน้าที่ตามกฎหมายอื่นที่บัญญัติไว้

หน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 กำหนดไว้ คือ

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดให้กฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในมาตรา 45 (8) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ดังนี้

1. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
2. กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. บำบัดน้ำเสีย
4. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. วางผังเมือง

6. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบท ตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง

7. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ

8. จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด

9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10. รักษาสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

11. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

13. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขการ

14. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

15. จัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล

16. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

17. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ

18. กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน

จังหวัด

ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

อาศัยอำนาจตามมาตรา 12 (15) และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณสุขในเขตจังหวัด

1. ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

2. เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

3. เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือ มีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ข้อ 2 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะ ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณ ในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

2. การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือ มีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการ เชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

3. การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ ประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

4. การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุน และ พาณิชยกรรมของจังหวัด

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวมให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

6. ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

7. ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรม ถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี “มีหน้าที่ที่ต้องทำ”

ข้อ 3 การให้การสนับสนุนแก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการ ส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของ หรือการ เข้าไปดำเนินการแทน

ข้อ 4 หากมีปัญหา ข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ในการวินิจฉัยและดำเนินการตามประกาศนี้

วิสัยทัศน์

“เมืองนวัตกรรมน่าอยู่ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวและกีฬา พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมการศึกษาให้เข้าสู่นวัตกรรมสมัยใหม่
4. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวและกีฬาระดับนานาชาติ
5. เสริมสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
7. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันแก้ไข

ปัญหาสังคม ยาเสพติด

8. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอย การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย การบริหารจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

กรอบโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้จัดกรอบโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนกำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 แบ่งเป็น 3 สำนัก 8 กอง 1 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
4. กองคลัง
5. สำนักช่าง
6. กองสวัสดิการสังคม
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กองการท่องเที่ยวและกีฬา

11. กองการเจ้าหน้าที่
 12. กองสาธารณสุข
- โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
1. โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
 2. โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม
 3. โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม
 4. โรงเรียนหัวถนนวิทยา
 5. โรงเรียนวัดยุคตราษฎร์สามัคคี
 6. โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ
 7. โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา
 8. โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร)
 9. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ (ศุภราษฎร์อุปถัมภ์)
 10. โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง)
 11. โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

ตารางที่ 2-1 อัตรากำลังข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ส่วนราชการ	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม (คน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	-	-	1
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	2	-	-	2
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด	19	4	40	63
สำนักงานเลขานุการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	16	1	11	28
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	14	-	4	18
กองคลัง	18	-	11	29

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ส่วนราชการ	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม (คน)
สำนักช่าง	40	12	75	127
กองสวัสดิการสังคม	11	-	8	19
กองพัสดุและทรัพย์สิน	13	-	9	22
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	22	-	16	38
กองการท่องเที่ยวและกีฬา	22	-	28	50
กองการเจ้าหน้าที่	18	-	5	23
กองสาธารณสุข	3	-	2	5
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	-	1	6
รวมทั้งสิ้น	204	17	210	431

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและมีความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบคลุมวิถี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำแต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านแล้วอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบคลุมที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักใช้เงินให้เป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .79 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดย Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบเชิงอนุมานใช้ การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1 - 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานใน

ที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร จำนวน 143 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ , ค่าความถี่ , ค่าเฉลี่ย , ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน , Independent Samples t-Test , One-Way ANOVA , และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กท.ม. 7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กท.ม. 7 ที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

มลทิรา จินามูล (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผู้นำ การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิภาวี สุขห่อง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe'test

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะธิดา ปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคาดหวัง และสภาพจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบคะแนนรายคู่ภายหลังด้วยวิธีของ Gabriel

ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ศกลวรรณ วงษ์แจ้ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

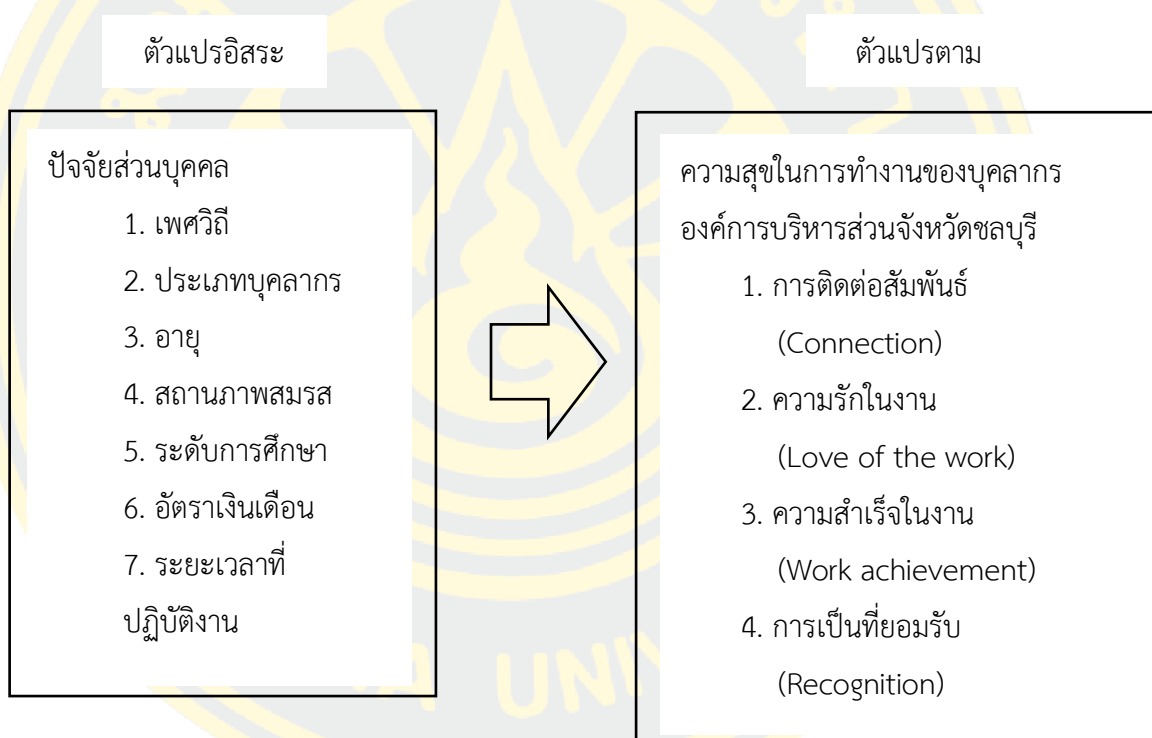
ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีน้ำใจ ด้านมีคุณธรรม ตามลำดับ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สำหรับการศึกษาดำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของแมนเนียน (Manion, 2003) มาบูรณาการให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยศึกษาความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศวิถี ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 431 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ณ เดือนพฤษภาคม 2564) ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (ไพทอร์ย โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167) มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ

n	=	กลุ่มตัวอย่าง
N	=	ประชากรทั้งหมด
e	=	ค่าความคาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ .05

จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทั้งหมด ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 431 คน เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

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

$$n = \frac{431}{1+431 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{431}{2.08}$$

$$n = 207.21$$

$$n = 208$$

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนในแต่ละฝ่าย}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	66	32
2	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	28	14
3	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	18	9
4	กองคลัง	29	14
5	สำนักช่าง	127	61
6	กองสวัสดิการสังคม	19	9
7	กองพัสดุและทรัพย์สิน	22	11
8	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	38	18
9	กองการท่องเที่ยวและกีฬา	50	24
10	กองการเจ้าหน้าที่	23	11
11	กองสาธารณสุข	5	2
12	หน่วยตรวจสอบภายใน	6	3
รวมทั้งสิ้น		431	208

และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสำนัก/กอง ตามจำนวนที่คำนวณได้โดยการสุ่มตัวอย่าง
อย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 3-1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นมา คือ แบบสอบถาม
สำหรับเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตำบลเสม็ด
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศวิถี ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แยกเป็น 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 8
2. ความรักในงาน (Love of the work) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 - 16
3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17 - 24
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25 - 32

ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 358)

5	หมายถึง ระดับความสุขมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
4	หมายถึง ระดับความสุขมาก	ให้	4	คะแนน
3	หมายถึง ระดับความสุขปานกลาง	ให้	3	คะแนน
2	หมายถึง ระดับความสุขน้อย	ให้	2	คะแนน
1	หมายถึง ระดับความสุขน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสุขในการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านประเมินหาค่าความสอดคล้องภายในเครื่องมือการวิจัย (Content validity) โดยการประเมินข้อความถามว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องวัดเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า -1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

1. นายทินภัทร ปัญจมหาลภ เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี
2. นางสาวปภินดา สินธุนาคิน เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. นางสาวอรพรรณ นันติ ครูชำนาญการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
โรงเรียนชลกันยานุกูล

4. ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิคืน แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าไม่สามารถใช้คำถามข้อคำถามนั้นได้ ให้สร้างขึ้นมาทดแทนใหม่ กรณีที่เห็นว่าไม่ครอบคลุม (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 373 – 375) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า (IOC) = 0.90

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลเสม็ด จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach s Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปได้ (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 154-155)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม รวมทั้งการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้เกณฑ์และแปลความหมาย (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 360) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ระดับความสุขในการทำงานมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ระดับความสุขในการทำงานน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-Test) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (n=208)	ร้อยละ
เพศวิถี		
- เพศหญิง	158	76.00
- เพศชาย	40	19.20
- LGBTQ	10	4.80
ประเภทบุคลากร		
- ข้าราชการ	132	63.50
- พนักงานจ้าง	73	35.10
- ลูกจ้างประจำ	3	1.40
อายุ		
- 20 – 29 ปี	44	21.20
- 30 – 39 ปี	74	35.60
- 40 – 49 ปี	65	31.30
- 50 – 59 ปี	23	11.1
- 60 – 61 ปี	2	1.00
สถานภาพสมรส		
- โสด	123	59.10
- สมรส	82	39.40
- แยกกันอยู่	3	1.40
ระดับการศึกษา		
- ปวช.	-	-
- ปวส.	25	12.00
- ปริญญาตรี	115	55.30
- ปริญญาโท	68	32.70
- ปริญญาเอก	-	-

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (n=208)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
- น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-
- 10,000 – 20,000 บาท	95	45.7
- 20,001 – 30,000 บาท	91	43.8
- 30,001 – 40,000 บาท	14	6.70
- 40,001 บาท ขึ้นไป	8	3.80
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	14	6.70
- 1 – 5 ปี	41	19.70
- 6 – 10 ปี	48	23.10
- 11 – 15 ปี	72	34.60
- 16 – 20 ปี	21	10.10
- 20 ปีขึ้นไป	12	5.80

จากตารางที่ 4-1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.00 บุคลากรเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.20 และบุคลากรเพศ LGBTQ คิดเป็นร้อยละ 4.80 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 63.50 พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 35.10 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 1.40 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.20 อายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุ 50 - 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.10 อายุ 60 - 61 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.00 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โสด คิดเป็นร้อยละ 59.10 สมรส คิดเป็นร้อยละ 39.40 แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.40 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 0.50 ปวส. คิดเป็นร้อยละ 11.50 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.30 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.70 จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.70 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.80 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.70 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.80 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70 1 - 5 ปี

คิดเป็นร้อยละ 19.70 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.10 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60 16 - 20 ปี
คิดเป็นร้อยละ 10.10 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.80

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 4-2 ถึง 4-21

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การติดต่อสื่อสาร (Connection)	3.51	.36	มาก	4
2. ความรักในงาน (Love of the work)	3.66	.23	มาก	3
3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement)	3.70	.24	มาก	1
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	3.67	.20	มาก	2

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ความรักในงาน (Love of the work) การติดต่อสื่อสาร (Connection)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร (Connection)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร (Connection)	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.68	.76	มาก	3
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	3.61	.64	มาก	4
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	3.29	.76	ปานกลาง	6
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.13	.55	มาก	1
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน	3.84	.75	มาก	2
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	3.51	.68	มาก	5
7. ท่านไม่รู้สึกหนักใจเมื่อต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.05	.59	ปานกลาง	7
8. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	2.93	.59	ปานกลาง	8
รวม	3.51	.36	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร (Connection) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพักท่านไม่รู้สึกหนักใจ

เมื่อต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน (Love of the work)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน (Love of the work)	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.61	.69	มาก	5
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.05	.52	มาก	4
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	4.05	.47	มาก	3
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.14	.50	มาก	2
5. ท่านสนุกกับงาน	3.22	.61	ปานกลาง	6
6. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	2.99	.51	ปานกลาง	7
7. ท่านคิดว่างานของท่าน เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.27	.52	มากที่สุด	1
8. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	2.91	.71	ปานกลาง	8
รวม	3.66	.23	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน (Love of the work) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ท่านสนุกกับงาน

ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ
ความชอบส่วนตัวของท่าน

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กร กำหนดไว้	3.98	.51	มาก	2
2. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.98	.44	มาก	3
3. งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	3.39	.59	ปานกลาง	7
4. การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	3.64	.76	มาก	5
5. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.99	.52	มาก	1
6. งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา	3.86	.60	มาก	4
7. คะแนนประเมินผลของท่านออกมาตาม ผลงานที่ท่านคาดหวัง	3.40	.80	ปานกลาง	6
8. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	.73	ปานกลาง	8
รวม	3.70	.24	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
แล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ท่านได้ทำงานจนบรรลุ
เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการ
พัฒนา การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต คะแนนประเมินผลของท่านออกมาตามผลงานที่
ท่านคาดหวัง

งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าใน
การทำงาน

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือ จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากร อื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	4.13	.55	มาก	1
2. ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร	3.58	.82	มาก	5
3. ฝ่ายบริหารยอมรับความรู้ความสามารถใน การทำงานของท่าน	3.51	.72	มาก	7
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน	3.65	.63	มาก	4
5. ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	3.98	.49	มาก	3
6. เพื่อนร่วมงานของท่านมาพบท่านเพื่อขอ คำแนะนำหรือความช่วยเหลือ	3.51	.66	มาก	6
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ของ องค์กร นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	3.03	.94	ปานกลาง	8
8. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ ดี	4.10	.70	มาก	2
รวม	3.67	.20	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียง
อันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร เพื่อนร่วมงานของท่านมาพบท่านเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ ฝ่ายบริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ขององค์กร นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี

เพศวิถี	\bar{X}	SD
หญิง	3.64	.15
ชาย	3.65	.16
LGBTQ	3.58	.13
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ เพศชาย ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ เพศหญิง ($\bar{X} = 3.64$) และ เพศ LGBTQ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4-8 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.026	1.128	.326
ภายในกลุ่ม	4.64	205	.023		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศวิถี โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศวิถีต่างกัน ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า เพศวิถีไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	\bar{X}	SD
ข้าราชการ	3.65	.15
พนักงานจ้าง	3.62	.16
ลูกจ้างประจำ	3.74	.07
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ข้าราชการ ($\bar{X} = 3.65$) และพนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4-10 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.035	1.561	.212
ภายในกลุ่ม	4.62	205	.023		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA
เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน ความสุขในการทำงานไม่แตกต่าง
กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า ประเภทบุคลากรไม่มีผลต่อความสุขใน
การทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
20 - 29 ปี	3.61	.15
30 - 39 ปี	3.62	.16
40 - 49 ปี	3.63	.13
50 - 59 ปี	3.74	.12
60 - 61 ปี	3.81	.09
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-11 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ มี
ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ
ของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ อายุ 60 - 61 ปี ($\bar{X} =$
3.81) รองลงมาคือ อายุ 50 - 59 ปี ($\bar{X} = 3.74$) อายุ 40 - 49 ปี ($\bar{X} = 3.63$) อายุ 30 - 39 ปี ($\bar{X} =$
3.62) และอายุ 20 - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4-12 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.36	4	.089	4.148	.003
ภายในกลุ่ม	4.34	203	.021		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า อายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	3.63	.15
สมรส	3.65	.14
แยกกันอยู่	3.69	.27
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-13 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ สถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ($\bar{X} = 3.65$) และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4-14 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.012	.519	.596
ภายในกลุ่ม	4.67	205	.023		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ปวช.	-	-
ปวส.	3.617	.17
ปริญญาตรี	3.624	.14
ปริญญาโท	3.67	.15
ปริญญาเอก	-	.15
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-15 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ

ของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.624$) และปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.617$)

ตารางที่ 4-16 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.082	2	.041	1.815	.166
ภายในกลุ่ม	4.611	205	.022		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-
10,000 - 20,000 บาท	3.60	.15
20,001 - 30,000 บาท	3.64	.14
30,001 - 40,000 บาท	3.74	.09
40,001 บาท ขึ้นไป	3.82	.09
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-17 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ อัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$) อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X} = 3.64$) และอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4-18 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.546	3	.182	8.953	.00
ภายในกลุ่ม	4.146	204	.020		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 1 ปี	3.64	.12
1 - 5 ปี	3.57	.17
6 - 10 ปี	3.61	.14
11 - 15 ปี	3.65	.14
16 - 20 ปี	3.68	.11
20 ปี ขึ้นไป	3.82	.08
รวม	3.64	.15

จากตารางที่ 4-19 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ($\bar{X} = 3.68$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 3.65$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.64$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.61$) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4-20 การศึกษาเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.623	5	.125	6.18	.00
ภายในกลุ่ม	4.069	202	.020		
รวม	4.69	207			

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถกล่าวได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรที่มีเพศวิถีต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6. บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
7. บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 431 คน โดยวิธีคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 184) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ปรากฏได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (Connection) , ความรักในงาน (Love of the work) , ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประเภทข้าราชการ มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ความรักในงาน (Love of the work) การติดต่อสื่อสาร (Connection) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับ

จากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก ท่านไม่รู้สึกหนักใจเมื่อต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความรักในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ท่านสนุกกับงาน ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน

2.3 ความสำเร็จในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต คะแนนประเมินผลของท่านออกมาตามผลงานที่ท่านคาดหวัง งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญด้านหน้าในการทำงาน

2.4 การเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร เพื่อนร่วมงานของท่านมาพบท่านเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ ฝ่ายบริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ขององค์กร นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณารายปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศวิถี พบว่า บุคลากรที่มีเพศวิถีต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.7 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .15$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขทรง (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยเพศชาย ($\bar{X} = 3.65$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.64$) และเพศ LGBTQ ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขห่อง (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.74$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าข้าราชการ ($\bar{X} = 3.65$) และพนักงานจ้าง ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยอายุ 60 - 61 ปี ($\bar{X} = 3.81$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าอายุ 50 - 59 ปี ($\bar{X} = 3.74$) อายุ 40 - 49 ปี ($\bar{X} = 3.63$) อายุ 30 - 39 ปี ($\bar{X} = 3.62$) และอายุ 20 - 29 ปี ($\bar{X} = 3.61$)

ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ที่ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยสถานภาพสมรสแยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.69$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{X} = 3.65$) และโสด ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของมลทิรา จินามูล (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ที่ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 3.67$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.624$) และปวส. ($\bar{X} = 3.617$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ที่ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมลทิรา จินามูล (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียน

วิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ที่ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย โดยอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) มีความสุขในการทำงาน มากกว่าอัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$) อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X} = 3.64$) และอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของภนิตา บุญทวี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดย ภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) มีความสุขในการทำงานมากกว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ($\bar{X} = 3.68$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 3.65$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.64$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.61$) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขห่อง (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศกลวรรณ วงษ์แจ่ม (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร

ทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำมาเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ควรปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรชี้แจงและกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ทราบถึงหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อนำมาปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากร ให้มีความชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้มีความรวดเร็วและคล่องตัวขึ้น เช่น การเบิกค่าล่วงเวลาการปฏิบัติงาน ค่ารักษาพยาบาล หรือเงินสวัสดิการอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2548). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารประกอบวิชาการเมืองการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- โกวิท พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คงฤทธิศึกษากร. ป. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีพร กาญจนการุณ. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2548). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2552). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัทภัทาลำพูน จำกัด*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. (2552). *วิธีการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: ดอกเบญ.
- ทศพล ชาติรัมย์. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- นงุ จ้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นัสวันต์ พิษณุดำรง และกมลทิพย์ ยืนนาน. (2545). *ความสุขในชีวิตการทำงาน*. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 39(1), 31-36

- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). *รายงานการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข ชีวิตกับการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- พูนศิริ วัชรระกูมิ. (2547). *การจูงใจในการบริหารงาน: เอกสารการลอนชุดวิชาจิตวิทยาบริการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ. (2559). *ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด*. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 59(2), 18-38.
- เพ็ญชอล พอล. (2535). *สร้างสรรค์ชีวิตอภิสุข*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: คัมภีร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 6(พิเศษ), 590-598.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

- มลทิรา จีนามูล (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬารามราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค)*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์.
- วรารณ รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). *ผู้นำและการจูงใจ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วลิต โรจนภักดี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551). *ความสุขในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). *ROI ขององค์กรที่มีความสุข*. เข้าถึงจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/111570>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาร์ตน์ รักทองแดง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2564). *ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.

ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2564). *แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 - 2570*. ชลบุรี: กองยุทธศาสตร์
และงบประมาณองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

อินทิรา ปัทมินทร. (2542). *คู่มือคลายเครียด*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิต.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 219411 การเมืองการปกครองท้องถิ่น*.

ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Diener, E. (2003). *Subjective well-being*. London: A Bradford Book.

Holloway, W. V. (1959). *State and local government in the United State*. New York:
McGraw Hill.

Manion, J. (2003). *Joy at work: As experienced, As expressed. Doctor of Philosophy in
Human and Organizational Systems*. University of Michigan.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

McClelland, D. C. (1961). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van
Nostrand.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศวิถี

หญิง ชาย LGBTQ

1.2 ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ

1.3 อายุ

20 - 29 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 - 59 ปี 60 - 61 ปี

1.4 สถานภาพสมรส

โสด สมรส แยกกันอยู่

1.5 ระดับการศึกษา

ปวช. ปวส. ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.6 อัตราเงินเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 บาท ขึ้นไป

1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การติดต่อสื่อสาร (Connection)					
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน					
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน					
7. ท่านไม่รู้สึกหนักใจเมื่อต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นในองค์กร					
8. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ความรักในงาน (Love of the work)					
9. ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
10. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
11. คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
12. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
13. ท่านสนุกกับงาน					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
15. ท่านคิดว่างานของท่าน เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
16. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
ความสำเร็จในงาน (Work achievement)					
17. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
18. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
19. งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ					
20. การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
21. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
22. งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
23. คะแนนประเมินผลของท่านออกมาตามผลงานที่ท่านคาดหวัง					
24. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)					
25. ท่านมีความสุข เมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน					
26. ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร					
27. ฝ่ายบริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
30. เพื่อนร่วมงานของท่านมาพบท่านเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ					
31. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ขององค์กร นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ					
32. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					

ขอขอบคุณการสละเวลาในการทำแบบสอบถาม

BURAPHA UNIVERSITY

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ
วัน เดือน ปี เกิด	8 ตุลาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระปกเกล้า อำเภอมะนัง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	62/40 หมู่บ้าน We Village ตำบลบ้านปึก อำเภอมะนัง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2561 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2565 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา