



ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร



รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง
ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

โดย
ไตรทิพย์ ภาษา

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย)

วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

ประธานกรรมการประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ชื่อเรื่อง	ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวไตรทิพย์ ภาษา
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 25 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS for windows) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.00) เป็นเพศหญิง และมีอายุโดยเฉลี่ยเท่ากับ 34.60 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.00) มีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สำหรับระดับความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

Title	Happiness in Working as Administrative Staff at the Office of Social Development and Human Security, Kamphaengphet Province
Author	Miss Tritip Luecha
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr. Weerapon Thongma

ABSTRACT

The study on “Happiness in Working as Administrative Staff at the Office of Social Development and Human Security, Kamphaengphet province,” had the following objectives: 1) to study the personal characteristics of the administrative staff at the Office of Social Development and Human Security, Kamphaengphet province, and 2) to know the levels of happiness in working as administrative staff at the Office of Social Development and Human Security, Kamphaengphet province. The respondents totaling 25 individuals were administrative staff at the Office of Social Development and Human Security, Kamphaengphet province. Using questionnaires, data were collected and analyzed by SPSS/PC program. Statistical parameters measured were frequency, percentage, average, and standard deviation.

Results of the study showed that majority or 60% of the respondents were females, aged 34.60 years in average where more than half of the respondents or 56% were singles, and 64% finished bachelor degrees.

Concerning levels of happiness in working of the respondents, the study showed that the respondents had high level of happiness in working in the aspects of public relations within the workplace, advancement opportunities, policy and management, balance of working and personal lives, income or compensation, and benefits. On the other hand, the respondents had moderate level of happiness on aspect of environment and conditions in the workplace.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย กรรมการที่ปรึกษา และ อาจารย์โชค จรุงคนธ์ กรรมการสอบร่วมที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และทุ่มเทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการและการปฏิบัติให้ผู้วิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิทยาทานตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณ นายสุริยน ฉายดิลก พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรที่อนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสุรวิรัตน์ ศรีอินทร์ และคุณผาสุก สมอาจ สหายมิตรที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ พี่ ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนา (รุ่นที่ 10) ทุกท่านที่มีส่วนผลักดันในเรื่องการศึกษา จนผู้วิจัยสามารถสำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดาคุณแม่ชื่ระยุทธ ภาษา มารดาคุณแม่ วิลาวัลย์ สิงหรา ณ อยุธยา ผู้เป็นที่สุดแห่งความรัก ความห่วงใย รวมถึงคุณกำไร พวงทอง ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยได้ศึกษา และทำงานวิจัยได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านในโอกาสนี้ด้วย

ไตรทิพย์ ภาษา

ตุลาคม 2552

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย	4
นิยามศัพท์ทั่วไป	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
ภารกิจและโครงสร้างการปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม	
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	6
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขทั่วไป	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	16
ภาคสรุป	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	26
สถานที่ดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การทดสอบเครื่องมือ	30
วิธีการรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	31

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	32
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	32
ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	35
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการวิจัย	58
ข้อเสนอแนะ	61
ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	61
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	62
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	67
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบเครื่องมือ	72
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 โครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร	8
2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	34
3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของความสุขในการทำงานในด้านนโยบาย และการบริหารงาน	39
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการของผู้ให้ข้อมูล	43
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล	46
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานของผู้ให้ข้อมูล	49
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ของผู้ให้ข้อมูล	52
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของผู้ให้ข้อมูล	55
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	56

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร	7
2 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร	26
3 ผู้ให้ข้อมูลกำลังกรอกข้อมูล	27
4 ผู้ให้ข้อมูล	34
5 การประชุมเพื่อให้นโยบายแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	38
6 บ้านพักของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม ฯ	42
7 ทีมผู้ปฏิบัติงานออกตรวจเยี่ยมหอพัก	45
8 สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน	49
9 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์และมอบรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	52
10 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน	55
11 การทำงานที่มีความสุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	58

บทที่ 1

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงเพื่อความอยู่รอดของแต่ละบุคคล เนื่องจากสถานการณ์ที่เร่งรัดพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการปรับตัวไม่ทันหรือเป็นไปอย่างยากลำบาก รวมถึงสุขภาพจิตของคนเราที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้คนจำนวนไม่น้อย เกิดความเครียด หากบุคคลไม่สามารถเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ได้ ก็จะทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิต จนอาจเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคน จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องได้รับการดูแลให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น แม้ว่าจะต้องประสบกับความยากลำบากหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากบุคคลมีความสุขที่ดีแล้วก็จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป การที่บุคคลจะมีความสุขได้นั้น ตามที่ เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546: 271) ระบุว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงแต่คำว่าสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงนั้น คนทั่วไปมักจะนึกถึงและให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกายมากกว่าสุขภาพทางใจ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายและจิตใจที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ดังนั้นการมีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อสุขภาพทางกายที่แข็งแรงและการที่มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรงมีผลต่อจิตใจ ที่แจ่มใสเบิกบาน แต่ในทำนองกลับกัน การมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีย่อมส่งผลให้สุขภาพทางกายอ่อนแออยู่ในสภาวะสังคมเช่นปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเป็นความเจริญทางด้านวัตถุเป็นส่วนใหญ่ แต่กลับไม่คำนึงถึงการให้ความสำคัญกับการที่จะส่งเสริมให้เกิดความเจริญด้านจิตใจ ทำให้สังคมในยุคนี้เต็มไปด้วยความเห็นแก่ตัว การต่อสู้ แข่งขัน แย่งชิง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตน สภาพสังคมเช่นนี้ย่อมทำให้คนในสังคมเกิดสภาวะปัญหาทางจิตใจได้ง่าย ทางด้าน ลักษณะ สิริวัฒน์ (2545: 2) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีเปรียบได้ดังต้นไม้ที่รากเต็มไปด้วยมิตร ความเมตตา การให้อภัย มีความอดทนและสำนึกบุญคุณผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต มีจิตใจมั่นคง มีความอบอุ่นและมีความรักก่อให้เกิดความไว้วางใจกลายเป็นลำต้นที่แข็งแรงเกิดการแผ่กิ่งก้านสาขาเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับการยอมรับในสังคม เป็นผู้ที่ยึดมั่นถึงบุคคลอื่น มีแรงจูงใจ พอใจ และรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ชีวิตมีเป้าหมายพบความเจริญงอกงาม รู้จักรับผิดชอบ และมีความสามารถใช้ศักยภาพของตนได้ดี ทำประโยชน์และอุทิศตนเพื่อสังคมและมีความสุขในชีวิต จากคำกล่าวข้างต้น พอจะเห็นได้ว่าการดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้าและการปรับจิตใจให้เป็นสุขต้องอาศัยสมรรถภาพของจิตใจที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ถ้าหน่วยงานใด

มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติของการทำงานในทางลบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตใจที่สับสน มีการตัดสินใจที่ผิดพลาดและไม่มีความสุขในการทำงานอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานได้ นอกจากนั้นสังคมก็ย่อมจะวุ่นวายหาความสุขไม่ได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศได้ในที่สุด

ปัญหาการวิจัย

เนื่องด้วยระบบราชการไทยมีลักษณะที่เป็นองค์การขนาดใหญ่ โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อน มีกระบวนการทำงานหลายขั้นตอน ประกอบกับมีระเบียบที่ยุ่งยาก ทำให้องค์การภาครัฐเกิดความล่าช้าและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ดังนั้นภาครัฐจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนโดยได้มีการปฏิรูประบบราชการขึ้น เพื่อให้องค์การภาครัฐได้มีขนาดเล็กลงลดขั้นตอนการทำงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน อีกทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจหรือกระจายอำนาจจากหน่วยงานราชการส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการส่วนกลางพร้อมทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานโดยนำการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานหรือองค์การภาครัฐและจากการปฏิรูประบบราชการดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานภาครัฐอย่างมาก ดังนั้นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการปรับตัวหรือปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน นอกจากนั้นการปฏิรูประบบราชการได้ส่งผลให้เกิดหน่วยงานขึ้นใหม่หลายหน่วยงาน เพื่อเป็นการรองรับการทำงานให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้นและมีการจัดทำระบบบริหารงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการรวมภาระหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกันให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ซึ่งจะช่วยในการลดงานที่ซ้ำซ้อนของงานหลาย ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกัน (เจนกิจ อินทรเชื้อ, 2548: 1) หน่วยงานของภาครัฐเป็นองค์การที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องในการดำเนินการต่อสังคมส่วนรวมของประเทศอีกทั้งยังเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะในส่วนของผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานภาครัฐซึ่งต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและภาระงานต่าง ๆ ที่ได้มีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เป็นหน่วยงานของภาครัฐ ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในระดับภูมิภาค เป็นองค์กรและกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้มีการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร, <http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/flashKPP/kpp.html>)

จากการได้เข้ารับการฝึกประสบการณ์การทำงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ได้สังเกต สอดถาม และรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เห็นว่า บทบาทและภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานดังกล่าวมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวน 25 คน ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ในบางส่วน โดยเฉพาะสองถึงสามชิ้นต่อปี และมีประชาชนมาร้องเรียนว่า ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานดังกล่าวล่าช้า เป็นจำนวนสองครั้งต่อปี ซึ่งอาจเกิดผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ หากผู้บริหารปล่อยปละ ละเลย ไม่ให้ความสนใจปัญหา ในจุดนี้ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ สุกัญญา อินต๊ะโคด (2550: 2) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนาอย่างมาก เจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากไม่มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี นอกจากนั้น ความสุขในการทำงานยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการบริหารงานของสำนักงานดังกล่าว และเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความสุขในการทำงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบการตัดสินใจในการกำหนดวิธีการบริหารงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นสุข ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป
2. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 25 คน
2. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรเท่านั้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สามารถนำไปเป็นหลักฐานหรือเปรียบเทียบกับสำนักงานหรือหน่วยงานอื่นได้
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด ซึ่งอาจมีผลต่อผู้ให้ข้อมูลที่มีความสามารถในการอ่านและทำความเข้าใจที่แตกต่างกัน และอาจทำให้ขาดการติดต่อระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผลการวิจัยมีโอกาสคลาดเคลื่อนได้
3. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จัดเก็บในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ดังนั้นข้อมูล ที่ได้ อาจเป็นความจริงในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเท่านั้น

นิยามศัพท์

ความสุข (Happiness) หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน, 2543: 551)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้น ๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่ (ประนอม รอดคำดี, 2538: 2)

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดำเนินการตรวจเอกสาร เพื่อความเข้าใจกระจ่างชัดในปัญหาและสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยครอบคลุมในทุกประเด็นปัญหาดังนี้

- ภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร
- แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขทั่วไป
- แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นหน่วยงานภาคสังคมในระดับภูมิภาค และเป็นกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชนที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคง ในการดำรงชีวิตให้มีการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ โดยมีภารกิจ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจเพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข
2. ประสานและจัดทำแผนโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดให้เป็นไปตามแนวนโยบายของกระทรวง
3. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง

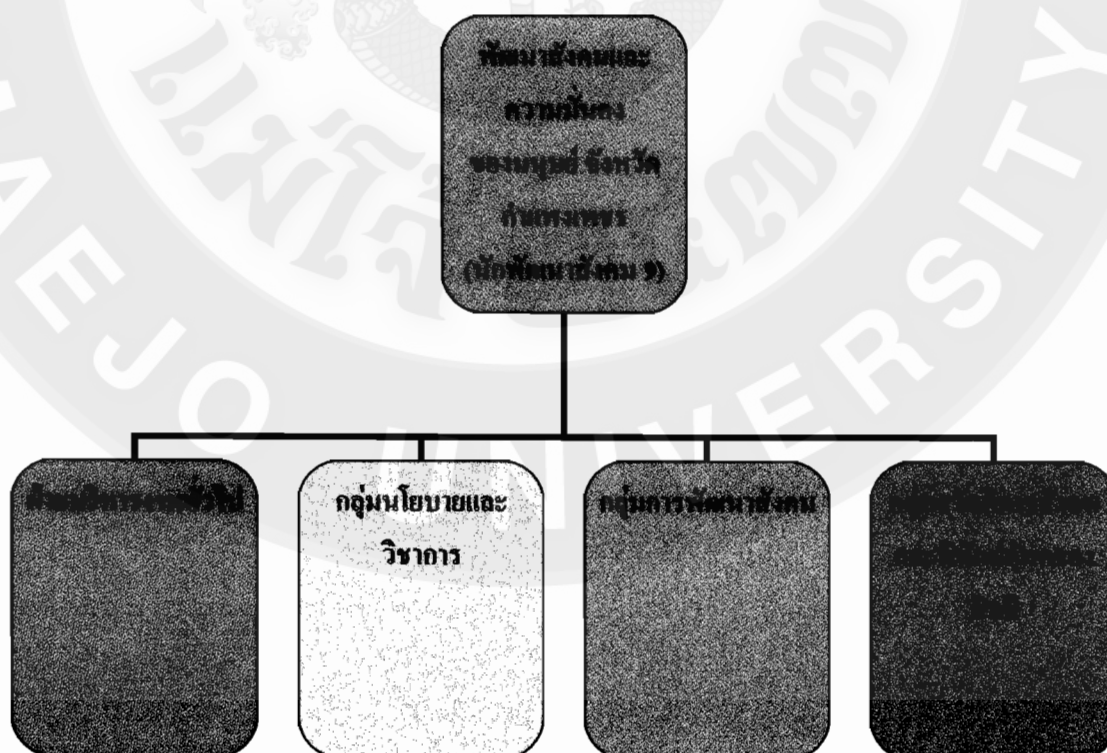
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัด ทั้งภาครัฐและเอกชน

5. ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งส่งต่อให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคม ตามกฎหมาย

6. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด

7. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร , <http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/flashKPP/kpp.html>)

ภาพ 1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด กำแพงเพชร



ตาราง 1 โครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ดังนี้

ฝ่าย บริหารงาน ทั่วไป	- ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป - ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ - ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ - ดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี - ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ยานพาหนะ และอาคารสถานที่ของสำนักงาน - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
กลุ่มนโยบาย และวิชาการ	- ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจเพื่อการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข - ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดให้เป็นไปตามแนวนโยบายของกระทรวง - เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย
กลุ่ม สวัสดิการ สังคม และพิทักษ์ คุ้มครองสิทธิ	- ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมรวมทั้งส่งต่อให้หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ ในการ จัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย
กลุ่มการ พัฒนาสังคม	- ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง - ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัด ทั้ง ภาครัฐและเอกชน - รณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขทั่วไปและความสุขในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขทั่วไป

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2543 ได้ให้ความหมายของคำว่า "สุข" หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความสำราญ ความปราศจากโรค สอดคล้องกับ อภิชัย มงคล และ คณะ (2546: 59) ที่กล่าวว่า ความสุขหรือสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทางด้าน (ขงยูทช วงศ์ภิรมย์สานต์, <http://www.dmh.moph.go.th/news/view.asp?id=939>) ได้ระบุว่า ความสุข หมายถึง การที่ได้รับ ความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ส่วนทางด้าน เรียบ ศรีทอง (2542: 381) กล่าวว่า ความสุข คือ การหมดทุกข์ หรือความสิ้นสุดแห่งทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี รามสูตร และ จารัสต์ ศิวสุวรรณ (2545: 140) ที่กล่าวถึง ความสุข ไว้ว่า คือ ความสงบมิใช่ความทะยานอยาก ไปเสียทุกอย่าง แต่ก็ไม่ได้หมายถึงการไม่ช่วยเหลือตนเองหรือการขอความช่วยเหลือผู้อื่นตลอด คือ ต้องมีอาชีพสุจริต มีความมุมานะพยายาม มีความทะเยอทะยานในขอบเขต ในขณะที่ ศิริบุรณ์ สายโกสม (2550: 1) ได้กล่าวถึง กระบวนทัศน์ของความสุขว่า มีลักษณะหลายอย่างร่วมกันและมีความคล้ายคลึงกันโดยการเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เป็นต้น มีข้อแตกต่างระหว่างโลกตะวันตกโลกและตะวันออกเกี่ยวกับ กระบวนทัศน์ทางความสุขทางตะวันออกจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า โดยให้ความสำคัญกับครอบครัวและสังคม ขณะที่กระบวนทัศน์ทางตะวันตกเน้นที่ตัวบุคคล และทางด้าน อรุณี กรศรีทิพา (2549: 87 - 89) ได้ระบุว่า ความสุขนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสุขอยู่ข้างในตัวของมนุษย์ต่างหาก จิตใจและอารมณ์ความรู้สึกและสิ่งที่คิดเกี่ยวกับตนเองจะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้และจะมีความสุขหากมีความรู้สึกนับถือ เห็นคุณค่าของตนเองสูง การเห็นคุณค่าของตนเองอาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวในยามที่ดื่มสุรา จากคำยินยอม อำนาจเงินตรา หรือโดยการหลอกลวงตนเอง แต่การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองที่คงอยู่ยาวนานและน่าเชื่อถือที่สุดก็คือ การฝึกฝนคุณลักษณะส่วนที่ดีที่สุดของตนเอง ภาพลักษณ์ของตนที่แท้จริงและเป็นเชิงบวกนั้น มีพื้นฐานมาจากการเป็นตัวของตัวเอง ได้แก่ สำนึกรู้อย่างแท้จริงว่าตนเองเป็นใครและทำไมถึงดำเนินชีวิตตามแบบของตนอย่างนี้ ความสุขที่ยั่งยืนไม่สามารถมีได้ด้วยการแสวงหาวัตถุที่พึงพอใจ ความสุขนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทำในสิ่งที่เห็นว่ามีความค่าทำสิ่งนั้นให้ดี

สนุกสนานไปกับสิ่งนั้นและภูมิใจในสิ่งที่ได้กระทำไป สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวเร่งให้เกิดความสุขและสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงแก้ไขและการเป็นตัวของตัวเอง การบรรลุให้ได้ชัยชนะสูงสุดในด้านที่เหมาะสมกับตนเองเท่านั้นที่จะทำให้มีความสุขสนุกสนานมากกว่าความกังวลใจและการทำสิ่งที่ชอบให้ดีที่สุดก็ไม่ใช่เรื่องที่ยาก อารมณ์ความรู้สึกสร้างสรรค์นั้นเกาะกุมและนำความสุขใจมาให้กับตนเอง อารมณ์เหล่านี้มาจากความห่วงใย การเอาใจใส่ การมุ่งความสนใจ การช่างคิดช่างฝันอย่างต่อเนื่องและจากแรงปรารถนาที่จะสร้างสรรค์อย่างแรงกล้า การกระทำตามแรงบันดาลใจนั้นจะทำให้มีความสุข เช่น การเดินรำให้เก่ง การรู้จักรัก การเลี้ยงดูบุตรให้ดี การเล่นเกมกีฬาให้ชำนาญ การทำอาหารให้อร่อย การถามคำถามให้ถูกต้อง การกำกับหนังสือให้ได้คุณภาพ การสร้างลักษณะที่เฉพาะตัว และการมุ่งความสนใจในสิ่งที่รักนั้นจะทำให้มีความสุขทางด้าน วิทยาการ เชียงกูล (2548: 11-12) ระบุว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตหรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในยามที่มีอารมณ์หดหู่และคิดแต่เรื่องที่ทำให้กลุ่มใจชีวิตทั้งหมดพลอยหดหู่ไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากอารมณ์แค้นขึ้นก็จะคิดอะไรออกไปได้กว้าง คิดสร้างสรรค์ คิดแบบคนขี้เล่นสนุกสนานก็จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตระหนักถึงภาพพจน์ของตนเอง และมีความหวังในอนาคตดีขึ้นมาก อารมณ์ในทางบวกจะเป็นเชื้อเพลิงในการสร้างความสุข ยิ่งมีอารมณ์ทางบวกมาก ก็ยิ่งเป็นสุขได้มากขึ้น นักจิตวิทยาหลายคนได้ค้นพบคล้ายกันว่า เมื่อคนเรามีความสุขก็จะยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่แค่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย นักจิตวิทยาเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Feel Good Phenomenon (การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี)

วิทยาการ เชียงกูล (2548: 78) กล่าวว่า ความสุขไม่ได้เป็นผลมาจากยีนส์หรือพันธุกรรมหรือโชคชะตาแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถบ่มเพาะขึ้นมาได้ด้วยการสำรวจหาและใช้จุดแข็งอุปนิสัยที่ดี คุณธรรมที่แต่ละคนมีอยู่แล้วและได้เสนอคำแนะนำ 6 ข้อ ที่จะช่วยในการสร้างอุปนิสัยที่จะนำไปสู่ความสุข ดังนี้

1. อย่าฝากความหวังไว้กับเรื่องโชคหรือปัจจัยภายนอก ความจริงแล้วความสุขมาจากภายในตนเอง คือ วิธีที่ได้คิดเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมองโลกว่าอะไรคือโชคหรือสิ่งที่ดีสำหรับตนเองด้วย

2. หาเวลาอยู่คนเดียวเงียบ ๆ และทำให้ใจสงบวันละ 10 นาทีทุกวัน เพื่อจะมีโอกาสได้ใคร่ครวญว่าอะไรสำคัญที่สุดสำหรับชีวิต อะไรไม่สำคัญที่ไม่ควรเสียเวลาเอาเรื่องเล็กมาเป็นเรื่องใหญ่ให้รบกวนจิตใจ

3. ชื่นชมกับส่วนที่ดี ๆ ในชีวิต การรู้สึกมีความสุขบ่อยครั้งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขได้มากกว่า การรู้สึกมีความสุขแบบยาวนานใหญ่ ๆ ครั้ง และการรู้สึกชอบคุณต่อสิ่งดี ๆ ในชีวิตจะทำให้มองโลกในแง่ดี ซึ่งนำไปสู่ความสุข

4. เป็นเพื่อนกับตนเอง พุคกับตนเองในทางบวกซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์และร่างกาย

5. ทำดีกับคนอื่น หากนึกถึงคนอื่นและคิดว่าจะทำอะไรเพื่อเขาได้ก็ทำเลย โดยไม่ต้องผัดผ่อน เพราะจริง ๆ แล้วมันช่วยให้มีความสุขได้ไม่น้อยไปกว่าผู้อื่นเลย

6. ทำในสิ่งที่คุณถนัด การได้ทำในสิ่งที่ชอบหรือถนัดคือสิ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความหมายและมีความสุข รวมถึงคุณสมบัติของคนที่มีความสุขจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

6.1 มีความภาคภูมิใจในตนเอง คนที่มีความสุข คือคนที่ชอบหรือพอใจในตนเอง (แต่ไม่ถึงกับขี้หลงขี้ลืม)

6.2 มองโลกในแง่ดี คนที่มีความสุขคือคนที่มีความหวังเต็มเปี่ยม มองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

6.3 เป็นคนเปิดเผยคนที่มีความสุขคือคนที่ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น

6.4 เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ คนที่มีความสุข คือคนที่เชื่อว่าเขาเป็นคนที่เลือกชะตาชีวิตของตนเองได้ คนที่สามารถพัฒนาการควบคุมชีวิตตนเองได้ดีขึ้นจะมีสุขภาพและขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น คนที่สามารถควบคุมการใช้เวลา เช่น เวลาวางนอเวลาทำงานของตนได้ดี คือมีการวางแผนและใช้เวลาสนองความพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขมากกว่าคนที่ใช้เวลาแบบไม่มีจุดหมาย นอกจากนี้ได้นำเสนอ บันได 7 ขั้นไปสู่ความสุข (ความสามารถที่จะชื่นชมกับชีวิต) กล่าวคือ

1. ให้ความสำคัญอันดับแรกกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่รัก
2. ทำงานที่รักหรือมีความหมายต่อตนเองอย่างเต็มที่
3. คิดถึงผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่น
4. ให้ความสำคัญกับความสุขเป็นอันดับแรก ๆ
5. สร้างพลังให้กับชีวิตคุณด้วยการเล่นกีฬาหรือทำกิจกรรมที่ออกกำลังกาย
6. ใช้ชีวิตแบบมีการจัดการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว
7. หาความสุขไปอย่างสม่ำเสมอ

ในขณะที่ คลฤดี สุวรรณศิริ (2547: 55 - 64) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสุขไว้ว่า การสร้างความสุขก็เปรียบเสมือนกับการผลิตสินค้าอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องรู้แหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มีคุณภาพ รวมทั้งขั้นตอนหรือกระบวนการผลิตที่ถูกต้องวิธีเพื่อจะได้สินค้าที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

กับความต้องการ รวมทั้งมีมากพอที่จะแบ่งปันให้กับผู้คนที่อยู่รอบข้าง โดยการสร้างความสุขนั้นสามารถทำได้ด้วยวิธีการเรียบง่าย จากการเริ่มต้นตั้งคำถามที่ว่า ในชีวิตของแต่ละคนนั้นได้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หรือยัง

สิ่งแรก คือ สามารถสร้างกำลังใจด้วยตนเองหรือไม่ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในชีวิตย่อมต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งจะพบว่า การที่จะพยายามทำทุกอย่างสุดความสามารถ แต่แล้วยังมีช่องโหว่หรือความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจ และโดยมากก็ไม่รู้ตัว ในขณะที่สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นแล้ว แต่เมื่อผลที่ปรากฏออกมาเกิดความเสียหายรุนแรงในช่วงวิกฤตินั้นเอง สมอของคนเราจะปิดกั้นความตื่นตระหนกหรือความเจ็บปวดโดยอัตโนมัติ ทำให้รู้สึกว่าการสถานการณ์ที่น่าหวาดกลัวหรือเลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้น ดูราวกับว่าไม่ใช่เป็นเรื่องจริงและเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งพอตั้งสติได้ก็จะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมักจะคิดวอกวนอยู่กับความผิดพลาดของตนเองเหล่านั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามสร้างกำลังใจขึ้นมาใหม่

สิ่งที่สอง คือ มีงานที่รักทำแล้วหรือยัง คนที่มีความสุขมักเป็นคนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ซึ่งนอกจากงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพแล้ว ผลงานเหล่านั้น ยังมีรูปแบบพิเศษเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อย่างไรก็ตามเป็นการยากที่คนเราจะได้งานที่ถูกต้องกับลักษณะอุปนิสัยหรือความชื่นชอบส่วนตัวและไม่ว่าความจำเป็นอะไรก็ตามที่ทำให้ต้องผินทอนทำงานที่ไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกเบื่อ แต่ก็ยังสามารถที่จะใช้ชีวิตให้เต็มไปด้วยความรื่นรมย์ ใช้ชีวิตด้วยความกระตือรือร้นโดยการหาเวลาว่างทำสิ่งที่ชอบในแต่ละวัน ซึ่งถึงแม้ว่าการทำสิ่งเหล่านั้นจะไม่ได้สิ่งใดเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนแต่ความสุขที่ได้รับนั้นมีความหมายและมีค่ามากกว่าเงินทองหลายเท่าตัว

สิ่งที่สาม คือ มีการจัดสรรเวลาในชีวิตอย่างลงตัวแล้วหรือยัง คนที่คิดว่าชีวิต คือความยุ่งยาก ก็มักจะมีแบบแผนการใช้ชีวิตที่เต็มไปด้วยความสับสนวุ่นวาย แต่คนที่เข้าใจชีวิตจะรู้ว่าชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่ลำบากพออยู่แล้วโดยไม่ต้องเป็นกังวลหรือไปทำอะไรให้มันยุ่งยากมากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มองโลกในแง่ดีจะไม่รู้สึกคล้อยตามหรือตีโพยตีพายไปกับความทุกข์ร้อน เพราะต้องรู้ดีอยู่แล้วว่า โลกเป็นสถานที่น่าเศร้าเพียงใด มีแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายเท่านั้นที่พยายามรื้อฟื้นเรื่องเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ทุกวัน” การใช้เวลาในการดำเนินชีวิตนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่ต้องรู้จักจัดสัดส่วนของงานและความเป็นส่วนตัวให้ลงตัว เพื่อที่จะได้ไม่ต้องนึกเสียใจภายหลังว่าได้ใช้เวลาหมดไปอย่างไม่คุ้มค่ากับการที่โลกได้คำนวณมาให้ทุกคนสามารถใช้สร้างความสุขให้ชีวิตได้อย่างเพียงพอ

สิ่งที่สี่ คือ รู้แหล่งความสุขใกล้ตัวแล้วหรือยัง แหล่งความสุขที่ใกล้ชิดมนุษย์มากที่สุด ก็คือ ธรรมชาติ ทั้งนี้มนุษย์มีสายสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและลึกซึ้งเชื่อมโยงกับธรรมชาติ

โดยตรง และหลายคนก็มีความเชื่อว่าสภาวะภายในของมนุษย์ก็คือส่วนหนึ่งของธรรมชาตินั่นเอง และเมื่อใดก็ตามที่ได้กลับเข้าไปสัมผัสกับธรรมชาติก็จะรู้สึกถึงความอ่อนโยน เบิกบาน ความงดงาม และความสมดุลแห่งชีวิตที่มนุษย์ขาดหายไป นอกจากนั้นในธรรมชาติยังมีเรื่องราวต่าง ๆ มากมาย ที่ทำให้ได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวข้อคิดดี ๆ จากสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติที่อยู่รอบตัวซึ่งโดยทั่วไป สมองของมนุษย์จะสามารถตีความและแปลงสิ่งที่ป็นรูปธรรมให้กลายเป็นนามธรรมหรือเชื่อมโยงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเองหากมีสิ่งสำคัญซึ่งสร้างความสุขดังที่กล่าวมานี้ครบถ้วน ก็จะพบว่า ในการใช้ชีวิตนั้นจะมีแต่สิ่งดี ๆ และพิเศษมากมายรออยู่เพียงแต่ต้องเอาสิ่งเหล่านั้นมาพิจารณา สำนวนจัดแปลรวมทั้งประกอบกันขึ้นมาอย่างชาญฉลาดจนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในการ ดำเนินชีวิต

ทางด้าน อภิชาติ มงคล และ คณะ (2546: 227 - 232) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ความหมายของคำว่าสุขภาพจิตและความสุขในบริบทของสังคมไทย ซึ่งความหมายของความสุข ในมุมมองของพุทธศาสนา พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึงความสุขว่า คือ สภาพจิตที่เป็นปกติดี เรียกว่า เป็นความสุข สุขก็เพราะจิตปกติไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัด จิตใจเป็นอิสระเป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติ คือ ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไร ตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบายไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจ ไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่มใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่และ การพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจ ก็จะมีมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา ซึ่งพระธรรมปิฎก ได้กล่าวถึง ความสุขว่า มี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเองหรือมีความสุข จากการรู้เท่าทันและเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความ จริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุข อีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้นักพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประ โยชน์สุข ออกเป็นสามระดับดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่หนึ่ง ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมีศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่สอง ด้านนามธรรมที่ลึกล้ำ เลขาจากตามองเห็นคือ เรื่องของคุณธรรมความดีงามการมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้ บำเพ็ญประ โยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ

และ การมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่สาม ด้านนามธรรมชั้นโลกุตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัยปล่อยให้อนุธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาตีก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไปไม่เข้ามารบกวนกระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว นอกจากนี้ ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงความสุขมีสามระดับ คือ

ระดับที่หนึ่ง สุข เพราะ ไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

ระดับที่สอง สุข เพราะ อยู่เหนืออำนาจามหรือเป็นความสุข เพราะ อยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรักหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุ ก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

ระดับที่สาม สุข เพราะ ละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่า ตนของตนอยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งที่สำคัญที่สุดในสามข้อนี้ คือ ไม่มีตัวตนของตน ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว จากการทบทวนความหมายของคำว่า ความสุขและองค์ประกอบ หรือลักษณะของความสุข ในมุมมองของพุทธศาสนา จะเห็นว่าให้ความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต ดังคำกล่าวที่ว่า ความสุข คือ สุขภาพจิตที่เป็นปกติดี สุข เพราะจิตปกติ และเมื่อพิจารณาความสุขว่ามีสองแบบ คือ เป็นความสุขจากภายในตนเองและความสุขที่ได้จากภายนอกก็สอดคล้องกับองค์ประกอบของผู้มีสุขภาพจิตดี ในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยเช่นกัน เนื่องจากหากพิจารณาองค์ประกอบของสุขภาพจิตข้อที่ หนึ่ง สอง และสาม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นความสุขหรือสุขภาพจิตดีที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ส่วนองค์ประกอบที่สี่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบหรือส่งผลต่อภาวะจิตใจของตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตก็จำแนกได้ว่า มีความสุขที่เกิดขึ้นได้สองแบบสำหรับความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้งสี่หมวดในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตหากพิจารณารายหมวดจะเห็นว่าสอดคล้องดังนี้ องค์ประกอบที่หนึ่งสภาพจิตใจจะเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับที่หนึ่งของท่านพระธรรมปิฎก และสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ ที่กล่าวว่าชีวิตคนเราต้องการความสุขทั้งกาย ใจ และทางอารมณ์ องค์ประกอบที่สอง สมรรถภาพของจิตใจจะเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาสามารถแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความสุข สามารถสัมผัสสภาพที่ดีกับเพื่อน ๆ และดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับหนึ่ง สอง และ สาม ของท่านพระธรรมปิฎกในด้าน การมีมิตรสหาย การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี และไม่หวั่นไหวต่อความทุกข์ ที่มีอยู่ในธรรมชาติไม่ให้กระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของตนเองถือว่าเป็นผู้มีความสุขอยู่กับตนเอง ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ ที่กล่าวว่า สุขเพราะจิตปกติรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น ก็คือรู้ว่าถ้ามีอะไรมากระทบตนเอง เช่น ปัญหาต่าง ๆ ที่มากระทบก็สามารถรักษาจิตใจให้ปกติได้ องค์ประกอบที่สาม คุณภาพของจิตใจ ครอบคลุมถึงความเมตตา กรุณา การนับถือตนเอง ประสบการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ ความเสียสละและอื่น ๆ สอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ซึ่งได้กล่าวว่า ความสุขเกิดขึ้นได้ เพราะไม่เบียดเบียนหรือไม่เห็นแก่ตัว ก็คือการเสียสละ เมตตากรุณานั่นเอง และสอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎกที่กล่าวว่าประโยชน์สุขระดับที่สอง คือ เป็นเรื่องของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความศรัทธา ในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ องค์ประกอบที่สี่ ปึงจยสนับสนุน สอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎก ที่กล่าวว่าความสุขอีกแบบคือ ความสุขที่ได้จากภายนอกก็คือสิ่งที่แวดล้อมรอบตัวของเรานั้นเอง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสุขของบุคคล จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสุขและสุขภาพจิตในสังคมไทยเป็นเรื่องเดียวกันในมุมมองของพระพุทธศาสนา สำหรับในมุมมองของนักวิชาการ โดย นายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรารังกูร ได้กล่าวว่า สุขภาพจิตคือความสุขประกอบด้วยภาวะจิตใจและร่างกายมีความสุข (กายและใจแยกจากกันไม่ได้) และสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญโดยแบ่งความสุขของคนเรามี 8 เรื่องใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต คือ

1. ความสุขจากการที่มีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแล ไม่เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สิน ที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดี
3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ดีฟังตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ
6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้

7. ความสุขจากการบรรลุธรรมซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม

8. มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความสุขของนายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรานุรักษ์ พบว่า ข้อสอง ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดีจะสอดคล้องกับองค์ประกอบที่หนึ่ง สภาพจิตใจ ของดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยซึ่งกล่าวในเรื่องนี้เช่นกันและในข้อเจ็ด ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม ก็สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สอง สมรรถภาพของจิตใจ ซึ่งกล่าวถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับในข้ออื่น ๆ ของนายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรานุรักษ์ สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สี่ ปัจจัยสนับสนุนเช่นกัน นอกจากนี้ในมุมมองของประชาชนทั่วไปพบว่า จากการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตคนไทย มุมมองของประชาชนชาวอีสานได้คำที่มีความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต แต่เป็นสิ่งที่ชาวอีสานสามารถสื่อสารเข้าใจได้ง่าย คือมีความสุขนั่นเอง จากมุมมองทั้งในด้านพุทธศาสนา นักวิชาการและประชาชนทั่วไป ในเรื่องคำจำกัดความของคำว่าสุขภาพจิตและความสุขและองค์ประกอบของสุขภาพจิต จึงสรุปได้ว่าสุขภาพจิตและความสุขเป็นเรื่องเดียวกันในสังคมไทย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงอนุมานได้ว่า สุขภาพจิตและความสุข เป็นเรื่องเดียวกันในบริบทของสังคมไทย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

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

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับการทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศหนังสือเวียน โน้ตเล็ก ๆ หรือ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงานทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่สามารถทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึก พึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจของ ตนเอง พึงระลึกไว้เสมอว่า เมื่อมีงานโอกาสของเราย่อมมีมากกว่าคนที่ตกงานหรือกำลังหางานและ จงปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ เพียงเท่านี้ความภาคภูมิใจเล็ก ๆ สามารถก่อเกิดเป็นความสุข ได้เช่นกัน (สิรินทิพย์ ผอมน้อย, [http:// www.oknation.net/blog/kontrangnews](http://www.oknation.net/blog/kontrangnews))

ทางด้าน อภิชาติ ภูพานิช (2551: 26 - 27) ระบุว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ 7 องค์ประกอบดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมเนียม องค์การ
2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร
3. ค่าเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับ เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ ความสัมพันธ์ ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์การที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ
6. โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้าง ความสมดุลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและ การแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทาง

ส่วนเฮอร์สเบิร์ก ได้ข้อสรุปว่า ในการทำงานนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานมีสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกจะสัมพันธ์กับ ความจำเป็นในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ซึ่งเป็นตัวบอกว่าคนทำงานในองค์กรนี้แล้วมีความ คับข้องใจในการทำงานเพียงใด (job dissatisfaction) สมมุติพนักงานคนหนึ่งทำงานอยู่ใน

องค์กร ๆ หนึ่ง ถ้าปัจจัยภายนอกขององค์กรครบถ้วนสมบูรณ์ดีและเป็นที่ถูกใจพนักงานคนนี้เป็นส่วนใหญ่ เช่น ได้รายได้ที่พอใจ มีสถานที่ทำงานที่ถูกใจ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตั้งที่เดินทางมาทำงานได้สะดวก หรือในสถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ แปลว่า พนักงานคนนี้ไม่มีความคับข้องใจหรือความอึดอัดใจในการทำงานในองค์กรนี้ (job dissatisfaction) แต่ถ้าปัจจัยภายนอกไม่เอื้ออำนวย พนักงานจะรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายในจะสัมพันธ์กับความจำเป็นและความต้องการที่เติบโตของงานทางจิตใจ ซึ่งเป็นการบ่งบอกว่า คนทำงานในองค์กรนี้แล้วมีความสุขในการทำงานเพียงใด (job satisfaction) ได้แก่ การทำงานสำเร็จ การเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนในองค์กร ตัวงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพและความสามารถ การเติบโตของงานทางจิตใจและปัญญาจากการทำงาน การได้พัฒนาตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองและสิ่งที่ตนเองทำขึ้นมา องค์กรต้องเข้าใจว่า “แก่น” ความสุข คือ “ใจ” ของคน คนทำงานแล้วมีความสุขจะให้ใจแก่งานและองค์กรมาก โอกาสที่คนทำงานจะภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่สุดอย่างหนึ่ง คือ การคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (ริศมี ชันยธร, <http://www.creativitycenter.co.th>)

ทางด้าน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2545: 169-171) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจุบันคนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง เจริญมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่ไม่เอื้ออำนวยให้สร้างความสุขในการทำงาน สาเหตุหรือปัจจัยหลักส่วนใหญ่เป็นผลมาจากวิกฤติเศรษฐกิจที่ทำให้การทำงานยากลำบากขึ้น เพราะมีข้อจำกัดในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย จริง ๆ แล้วปัญหาการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากทัศนคติ ท่าทีและความคิดของบุคคลนั่นเอง เพราะฉะนั้นการปรับความคิดให้มีทัศนคติที่ดีพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การสร้างความสุขในการทำงานจึงควรเริ่มที่ความคิดและทัศนคติที่มีต่อการทำงานด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและลงมือทำงานด้วยความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน ตั้งใจและทุ่มเททำงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปด้วยดี จนกระทั่งประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานให้คิดว่าเป็นโอกาสที่ดีได้ทำงาน เพราะมีคนจำนวนมากมีความสามารถแต่ขาดโอกาส ทำให้ไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีโอกาสในการทำงานจึงควรทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน ตั้งใจทำเต็มที่เต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีระหว่างลงมือปฏิบัติงานจนได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ นับเป็นโอกาสที่ดีที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น เพราะได้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ จนมีความรู้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ในขณะที่แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) คลฤติ สุวรรณศิริ (2550: 13 - 24) ได้นำเสนอเครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิต

ของคนทำงานที่ชื่อว่า Happy Work place องค์กรแห่งความสุขหรือคู่มือ ความสุข 8 ประการ ในที่ทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้น มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กร นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำคำสอนทางศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตจะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักริผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง

ท้ายที่สุด เมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน หากองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานได้

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา

การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมทุกวันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแต่อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สถานศึกษา และสื่อต่าง ๆ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั้น นอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีช่องทางอื่นเช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสการเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ในระบบเช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมมีแต่การแก่งแย่งเอาเปรียบกัน ครอบครัวยากลำบากความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้ ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหานี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงานเกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบัน

องค์กรหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้การดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้ มีเงินออม องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และ รมรงค์การออมเงิน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงานเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์กรกับครอบครัวคนทำงาน เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย

สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ในทุกสังคม การเกิดสังคมดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัยมีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่พักงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้ เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคี และลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

นอกจากนั้น ไบรอัน เทรซี่ (2548: 97 - 101) ได้กล่าวถึงการสร้างสถานที่ที่ทำงาน ไว้ว่า ที่ทำงาน คือ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่มีความไว้วางใจสูงที่ที่ทำให้พนักงานรู้สึกยึดเหนี่ยวกับตนเอง รู้สึกดีและมีความสุข รู้สึกได้รับการปกป้องและมั่นคง รู้สึกสบายใจ หัวใจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจนั้น คือ ปล่อยให้ทำผิดโดยสุจริตโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือทำให้รู้สึกไม่ดี เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับอนุญาตให้เสี่ยง และทำพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกแก้แค้นก็จะทำให้รู้สึกมั่นใจและมั่นคงมากขึ้น ผลที่ได้คือ พนักงานก็จะ

ช่างคิดมากขึ้นสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรพนักงานก็จะทำงานอย่างสุดความสามารถ วิธีที่สองในการสร้างสถานที่ที่น่าทำงาน คือ วางโครงสร้างงานในวิธีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนที่สุดของพนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ประเด็นนี้ประเด็นเดียวเป็นหนึ่งในข้อสำคัญที่สุดที่ควรคำนึงถึงพนักงาน ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่เกี่ยวกับลูก หรือพ่อแม่ที่แก่ชรา เมื่อมีปัญหาหรือเรื่องเร่งด่วน เกิดขึ้นในครอบครัว พนักงานควรรู้ว่าจะสามารถหยุดงานเพื่อไปแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ทันที การให้ความสนับสนุนและความเข้าใจจากบริษัทหรือองค์กรนั้นสำคัญกว่าปัจจัยอื่นใดที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า พนักงานมีความสุขและจะทำงานให้กับบริษัทหรือองค์กรในระยะยาว และ จ.ภ. (นามแฝง) (กัษร จ่างทอง, 2541: 71) ได้เสนอวิธีการหาความสุขในชีวิตและการทำงานไว้สิบประการ ดังนี้

1. วางเป้าหมายที่สมจริงในแต่ละวันต้องตั้งเป้าหมายให้พอทำได้ตามที่หลวงวิจิตรวาทการ กล่าวไว้ “ชีวิตที่ปราศจากความมุ่งหมาย คือชีวิตที่ปราศจากค่า”
2. การทำชีวิตในบ้านให้อบอุ่นและสดชื่น เพราะบ้านคือวิมานของเรา ควรหาทางทำบ้านให้เป็นสุข
3. การหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เพื่อเพิ่มหรือเติมรสชาติของชีวิตให้มีสีสันสดใสขึ้น
4. การมีเวลาสำหรับเป็นส่วนตัวเป็นเอกเทศอย่างน้อยวันละครึ่งชั่วโมง เพื่อหาความสุขในการเป็นตัวของตัวเอง
5. พยายามทำใจให้กว้าง มองคนอื่นในแง่ที่ดีบ้าง
6. จงใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นด้วยการสนทนาวิสาสะ และร่วมสนุกกับเพื่อนฝูง
7. จงมีอารมณ์ขัน การหัวเราะและอารมณ์ขันจะช่วยให้ชีวิตหาเครื่องเครียด
8. จงพยายามทำชีวิตทางเพศให้สดชื่น ด้วยการปรึกษาหารือระหว่างกัน และปรึกษาแพทย์หากจำเป็น
9. ใช้เงินอย่างชาญฉลาด การมีเงินใช้จะเป็นความสุข การรู้จักใช้เงินให้เกิดความสุขจึงมีบทบาทสำคัญในชีวิต
10. พยายามรักษาสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วยการปฏิบัติตามสุขลักษณะและสุขปฏิบัติ เช่น ออกกำลังกายอย่างน้อยวันละยี่สิบนาที รับประทานอาหารที่สะอาดมีคุณค่า พักผ่อน หลับนอนให้เพียงพอ เป็นต้น

ภาคสรุป

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจทางด้านการพัฒนาสังคม และวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด ประสานงานและจัดทำแผน โครงการ การดำเนินกิจกรรมทางด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงโดยประสานงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสังคม ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป 2) กลุ่มนโยบายและวิชาการ 3) กลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ และ 4) กลุ่มการพัฒนาสังคม ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้งานสำเร็จได้ ซึ่งถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพกายและจิตใจแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่และเฝ้าระวังอยู่เสมอ เนื่องจากในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อบุคคลทั่วไปและบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และปัญหาอื่น อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่สุด สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2545: 169 - 171) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันคนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง เครียดมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่ไม่เอื้ออำนวยให้สร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลใดที่ปราศจากความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งนั้น ๆ โดยขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยจะไม่ทำให้เกิดความเครียด การเหนื่อยล้า หรือความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ, การจัดสวัสดิการและการเดินทางที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร, เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ, ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน, โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน

และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ เนื่องจากได้สังเกตเห็นว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเฝ้าระวังในเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นอีกหนึ่งหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรได้สังเกตเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร จนนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร โดยได้กำหนดวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งเป็นองค์กรของภาครัฐในระดับภูมิภาค เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เป็นหน่วยงานภาครัฐในระดับภูมิภาค ที่มีภารกิจทางด้านการพัฒนาสังคมซึ่งมีความสำคัญต่อการให้ความช่วยเหลือคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางในจังหวัดกำแพงเพชร นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะช่วยผลักดันนโยบายทางสังคมของภาครัฐให้บรรลุผลสำเร็จ
2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เป็นหน่วยงานที่เคยถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำ หรือคิดเป็น 56 % ตามรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในปี 2551 ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะทำการวิจัยในสถานที่ดังกล่าว



ภาพ 2 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร
ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มากและไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ดังที่ นาสัย หนูผล (2540: 71) ได้ระบุไว้ว่า ถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วยก็ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นต้องใช้สถิติมาประมาณหรือทดสอบสมมติฐาน



ภาพ 3 ผู้ให้ข้อมูลกำลังกรอกข้อมูล

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2552

ตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างกันทางสรีระของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองตนเป็น โสด การมีครอบครัวหรือแต่งงานหรือ สถานภาพการหย่าร้างของผู้ให้ข้อมูล

อายุ หมายถึง จำนวนปีเกิดมาของผู้ให้ข้อมูลจนถึงวันที่บันทึกข้อมูล (หากเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการศึกษาในระบบจากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นผลจากการมีทักษะในทางบวกต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงนโยบายและการบริหารองค์การ, การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัย ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร, เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ, ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน, ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน, โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ในการวัดได้สร้างข้อคำถามจากแนวทางการตรวจเอกสารเรื่ององค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด จะเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก จะเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง จะเท่ากับ 3 คะแนน

น้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อย
จะเท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ
น้อยที่สุด จะเท่ากับ 1 คะแนน

ผู้ให้ข้อมูลสามารถเลือกตอบตามสภาพที่เป็นจริง ถึงเหตุการณ์ ความรู้สึก
ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในการทำงาน จากนั้นนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบ
ในแต่ละข้อความรวมกัน และคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อแปลผล
ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีเกณฑ์
การคำนวณจากสูตร ดังนี้

ค่าคะแนนสูงสุด-ค่าคะแนนต่ำสุด/จำนวนชั้น

=

$5-1/5 = 0.80$

ค่าคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
ระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.21 – 5.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.41 – 4.20	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก
ระดับค่าเฉลี่ยที่ 2.61 – 3.40	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.81 – 2.60	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย
ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.00 – 1.80	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของผู้ให้
ข้อมูล โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องนโยบายและการบริหารองค์การ, การจัดสวัสดิการและการ
เดินทางที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร, เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม
กับงานที่ทำ, ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน,

สภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน, โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากแนวทางในการตรวจเอกสาร เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นได้นำเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยคณะกรรมการที่ปรึกษาในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมของข้อความ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากกรรมการที่ปรึกษาแล้วนำไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 62 จังหวัดสระบุรี จำนวน 25 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหา แล้วนำผลการทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามแบบของ Cronbach โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 125)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	คือ จำนวนข้อของเครื่องมือ
	S_i^2	คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_t	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลจากการทดสอบ ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.70 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.967 (รายละเอียดตารางภาคผนวก ข) แสดงว่า แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือในนามสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงหัวหน้าสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับลูกจ้างและข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อแจ้งความประสงค์สำหรับการรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผล สรุป และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม โดยได้พิจารณาความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามแล้วลงรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) สำหรับสถิติที่จะใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
2. น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนมีนาคม 2551 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2552 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 25 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายโดยแบ่งเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

เพศ

เพศ เป็นลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 60.00) เป็นเพศหญิง และร้อยละ 40.00 เป็นเพศชาย (ดังรายละเอียดในตาราง 2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจาก สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 41) กล่าวว่า การวิจัยที่ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศนั้นพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานความเป็นผู้นำ ความสามารถในการเข้าสังคมและความสามารถในการเรียนรู้ และจากการศึกษาด้านจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีความเต็มใจที่จะยอมรับในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชาย ฉะนั้นแนวโน้มเรื่องเพศของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร จึงเป็นเพศหญิง

อายุ

อายุบริบูรณ์ของผู้ให้ข้อมูลคิดเป็นจำนวนปีตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 48.00 มีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี รองลงมา ร้อยละ 24.00 มีอายุระหว่าง 31 - 39 ปี ร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 40 – 48 ปี และร้อยละ 8.00 มีอายุ 49 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลอายุเฉลี่ย 34.60 ปี เนื่องจากอยู่ในช่วงที่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่มี ความรับผิดชอบและพร้อมที่จะรับภาระต่าง ๆ ดังที่ (เทิดศักดิ์ สุขคง, <http://thardsak1.multiply.com/journal/item/6>) กล่าวว่า วัยนี้นับว่าเป็นวัยที่เหมาะสมในการเริ่มต้นชีวิตการทำงานหลังจากได้สะสมความรู้และประสบการณ์มากพอสมควรในวัยเด็ก และเรียนจบการศึกษาแล้วเป็นระยะที่มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งการปรับตัวในสังคม และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

สถานภาพ

สถานภาพการครองตนเองอยู่เป็นโสด สมรส และหย่าร้าง ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.00) มีสถานภาพโสด รองลงมา ร้อยละ 44.00 มีสถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เพิ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อายุยังไม่มากนักซึ่งมีความกระตือรือร้นและคล่องตัวในการทำงานสูง สอดคล้องกับ สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์ (2545: 153) ได้ระบุว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความกระตือรือร้น และมีความคล่องตัวในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส เพราะไม่มีภาระทางด้านครอบครัว

การศึกษา

คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสุดท้ายของผู้ให้ข้อมูล ที่ได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 64.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 32.00 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและร้อยละ 4.00 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากกระเปาะว่าด้วยคุณสมบัติของการจ้างงาน พนักงานราชการและตำแหน่งงานของหน่วยงานที่ต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งต้องเป็น

ผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการศาสตร์ด้านต่าง ๆ พอสมควร สอดคล้องกับ สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 44) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาแตกต่างกันไป และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง มักจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จ และมีหน้าที่การงานสูงกว่า จึงมีความพอใจในงานสูงกว่าด้วย



ภาพ 4 ผู้ให้ข้อมูล

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 25)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	40.00
หญิง	15	60.00
อายุ		
22 – 30 ปี	12	48.00
31 – 39 ปี	5	20.00
40 – 48 ปี	6	24.00
49 ปีขึ้นไป	2	8.00
$\mu = 34.60$	$\sigma = 9.21$	R = 22 – 55

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 25)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	14	56.00
สมรส	11	44.00
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	32.00
ปริญญาตรี	16	64.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.00

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

การวัดระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เป็นการทำให้ทราบถึงระดับของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับระดับของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูล เลือกตอบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อเรื่องนั้น ๆ อยู่ในระดับใด โดยกำหนดเป็นค่าคะแนน คือ 5 คะแนน หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก 3 คะแนน หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด จะเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก จะเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง จะเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อย จะเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด จะเท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับผลของการวิจัย สามารถนำเสนอในรูปแบบของข้อความและตาราง ซึ่งได้นำเสนอผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.39) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นมีความห่วงใยและเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในเรื่องนี้ค่อนข้างสูงมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและมีความห่วงใยเอาใจใส่ทุกข์สุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ การให้ความร่วมมือ

ในการทำงานที่มากขึ้นด้วย ดังที่ ชงชัย สมบูรณ์ (2549: 266) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคลและควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจ เพราะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาพการทำงาน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็วมากขึ้น รวมถึงผู้ให้ข้อมูล ระบุว่า การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานมีความเหมาะสมเพียงพอ โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างสะดวกใจ

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัวปานกลาง ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานเป็นแบบระบบราชการที่เป็นสายบังคับบัญชาที่ได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน แต่บางครั้งในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ อาจไม่ได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งที่ตนเองถนัด ซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า หน่วยงานมีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรที่เหมาะสมและมีการพัฒนาระบบการให้บริการ การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานปานกลาง ซึ่งช่วยลดขั้นตอนในการทำงานและช่วยทำให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 101) ได้ระบุว่า นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ และโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้ทราบขอบเขตของงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และ การประสานงาน ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในการเสนอข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานปานกลาง ซึ่งภายในหน่วยงานอาจมีช่องทางในการสื่อสารที่น้อยเกินไป และการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารงานในแต่ละครั้งอาจทำได้ยาก เนื่องจากบางเรื่องอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือเครือข่ายอื่น ๆ จึงต้องได้รับอนุญาตจากต้นสังกัดก่อน

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ทุกข์สุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น อีกทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม โครงสร้างการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัวพอสมควร และหน่วยงานมีนโยบายในการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริการ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างสะดวกใจ



ภาพ 5 การประชุมเพื่อให้นโยบายกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

ตาราง 3 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของความสุขในการทำงานในด้านนโยบายและ
การบริหารงาน

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N = 25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
1. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและเอาใจใส่ ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน	0.00	0.00	28.00	56.00	16.00	3.88	มาก
2. หน่วยงานมีการสนับสนุน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สามารถทำงานได้สะดวกขึ้น	0.00	4.00	40.00	44.00	12.00	3.64	มาก
3.ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	0.00	0.00	48.00	52.00	0.00	3.52	มาก
4.สามารถปฏิบัติตามนโยบาย หน่วยงานได้อย่างสะดวกใจ	0.00	4.00	40.00	56.00	0.00	3.52	มาก
5.นโยบายด้านการพัฒนา ระบบการให้บริการช่วยให้ การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น	0.00	0.00	52.00	48.00	0.00	3.48	มาก
6. โครงสร้างการบริหารงาน ของหน่วยงานมีความ ชัดเจนและคล่องตัว	0.00	8.00	48.00	40.00	4.00	3.40	ปานกลาง
7.กระบวนการพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรเหมาะสม	48.00	12.00	0.00	36.00	4.00	3.32	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N = 25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
8.นโยบายด้านการเชื่อมโยง ระบบสารสนเทศระหว่าง หน่วยงานช่วยให้การทำงาน สะดวกและมีประสิทธิภาพขึ้น	4.00	8.00	56.00	28.00	4.00	3.20	ปานกลาง
9.การจัดสรรอัตรากำลังในการ ทำงานของหน่วยงานมีความ เหมาะสมเพียงพอ	4.00	20.00	48.00	24.00	4.00	3.04	ปานกลาง
10.โอกาสร่วมแสดงความ คิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย หรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานในหน่วยงาน	12.00	16.00	36.00	36.00	0.00	2.96	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม						3.39	ปานกลาง

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00

3.41 – 4.20

2.61 – 3.40

1.81 – 2.60

1.00 – 1.80

หมายถึง

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ผลการวิจัยในตาราง 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.94) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นเกี่ยวกับด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีสวัสดิการสำหรับเดินทางไปอบรม (เบี้ยเลี้ยง) ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการอบรม อีกทั้งได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยผู้ให้ข้อมูลยังระบุว่า หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่ง เฮอร์ตเบิร์ก (รัศมี รัชนธร, <http://www.creativitycenter.co.th>) ได้ระบุว่า ในการทำงานนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกจะสัมพันธ์กับความจำเป็นในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ซึ่งเป็นตัวบอกว่าคนทำงานในองค์กรนี้แล้วมีความคับข้องใจในการทำงานเพียงใด (job dissatisfaction) เช่นพนักงานคนหนึ่งทำงาน อยู่ในองค์กร ๆ หนึ่ง ถ้าปัจจัยภายนอกขององค์กรครบถ้วนสมบูรณ์ดีและเป็นที่ถูกใจพนักงานคนนี้เป็นส่วนใหญ่ เช่น ได้รายได้พอใจ มีสถานที่ในการทำงานที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ แปลว่าพนักงานคนนี้ไม่มีความคับข้องใจหรือความอึดอัดใจในการทำงานในองค์กรนี้ สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาว (2543: 7) ที่ระบุว่า ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของผู้บริหาร นอกจากนี้ การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้นหรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปอบรมที่เหมาะสมและ

เพียงพอ รวมถึงเงินเดือนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว นอกจากนี้หน่วยงานยังมีการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ คณะ (2550: 284) ได้กล่าวว่า พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบาย การเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ การให้สวัสดิการพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ รู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุขในการทำงาน



ภาพ 6 บ้านพักเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม ฯ

ที่มา : บันทึกภาพจากสถานที่จริงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2552

ตาราง 4 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
1.สวัสดิการทางด้าน							
การเดินทางสำหรับการอบรม							
(เบี้ยเลี้ยง) มีความเหมาะสม							
และเพียงพอ	4.00	12.00	56.00	28.00	0.00	3.08	ปานกลาง
2.เงินเดือนที่ได้รับมีความ							
เป็นธรรมเมื่อเทียบกับ							
องค์กรอื่นที่ใกล้เคียงกัน	8.00	12.00	44.00	36.00	0.00	3.08	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม							
กับปริมาณงานที่ทำ	4.00	20.00	48.00	28.00	0.00	3.00	ปานกลาง
4.สวัสดิการทางด้าน							
ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงาน							
จัดให้มีความเหมาะสม							
และเพียงพอ	16.00	8.00	44.00	32.00	0.00	2.92	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ							
ต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	12.00	24.00	52.00	12.00	0.00	2.64	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม						2.94	ปานกลาง

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00

3.41 – 4.20

หมายถึง

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

2.61 – 3.40	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ผลการวิจัยในตาราง 5 พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละประเด็นในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานโดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่มีผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลาซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นต่อเรื่องนี้ในระดับมาก ทำให้การประสานงานเป็นไปได้อย่างดี เจ้าหน้าที่รู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมาก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ให้ข้อมูลยังระบุว่า เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น มีความเป็นกันเอง และรู้สึกไม่เครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ คณะ (2550: 284) ได้กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการปฏิกริยาได้ตอบทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้างาน มีความเข้าใจและมีความเป็นมิตรให้การยกย่องเมื่อทำงานดี ฟังความคิดเห็นของพนักงานและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาปานกลาง และเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวได้ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 100 - 101) ที่ระบุไว้ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

เพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีจะทำให้ มีความพอใจในงาน และหากผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน รับฟังซึ่งกันและกัน พนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรด้วย

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ได้รับความไว้วางใจ ความสนิทสนม เป็นกันเองและการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นไปด้วยดี อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสบายใจและไม่เกิดความเครียดเมื่อต้องปฏิบัติตามพันธกิจกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 269) กล่าวว่า การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสะท้อนถึงความสำเร็จในงานและมีผลต่อความพอใจในงาน



ภาพ 7 ทีมผู้ปฏิบัติงานออกตรวจเยี่ยมหอพัก

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

ตาราง 5 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
1. เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนมและเป็นกันเอง	0.00	8.00	24.00	40.00	28.00	3.88	มาก
2. รู้สึกสบายใจที่ผู้บังคับ บัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ							
ได้ตลอดเวลา	0.00	4.00	32.00	36.00	28.00	3.88	มาก
3. รู้สึกเป็นกันเองเมื่อ ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน							
เพื่อนร่วมงานได้สะดวก	0.00	8.00	32.00	40.00	20.00	3.72	มาก
4. สามารถติดต่อประสานงาน ในการทำงานระหว่าง							
	0.00	4.00	44.00	40.00	12.00	3.60	มาก
5. รู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับ บัญชาให้ความช่วยเหลือ							
ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	0.00	4.00	44.00	44.00	8.00	3.56	มาก
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็น							
	0.00	8.00	48.00	32.00	12.00	3.48	มาก
7. รู้สึกเฉย ๆ ไม่เครียดเมื่อ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา							
	0.00	0.00	52.00	48.00	0.00	3.48	มาก
8. รู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม กับผู้บังคับบัญชา							
	0.00	12.00	52.00	32.00	4.00	3.28	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N = 25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
9. ผู้บังคับบัญชาสามารถ ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว	0.00	20.00	52.00	28.00	0.00	3.08	ปานกลาง
10. เพื่อนร่วมงานให้ความ ไว้วางใจในการทำงาน	4.00	0.00	48.00	40.00	8.00	3.04	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม						3.54	มาก

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

หมายถึง

4.21 – 5.00

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.41 – 4.20

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

2.61 – 3.40

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง

1.81 – 2.60

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย

1.00 – 1.80

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ผลการวิจัยในตาราง 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละประเด็นของด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92) โดยเฉพาะการที่หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีความพอใจกับสภาพการทำงาน ในปัจจุบัน ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม ปานกลาง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังเห็นว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก และมีห้องน้ำที่สะอาด อีกทั้งยังมีโรงอาหารบริเวณหน่วยงานที่สะอาดไว้บริการ หน่วยงานมีพื้นที่เป็นส่วนตัวเอื้อต่อการทำงานพอสมควร เนื่องจากพื้นที่ภายในสำนักงานค่อนข้างจำกัด จึงต้องมีการ จัดแบ่งพื้นที่เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ดังที่ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 101) ได้ระบุว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กรจึงมี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เห็นว่า จำนวนบุคลากรกับโรงอาหารมีความเหมาะสมในระดับน้อย เนื่องจากมีผู้มาใช้ บริการโรงอาหารดังกล่าวเป็นจำนวนมากและมาใช้บริการในเวลาเดียวกัน คือ ช่วงเที่ยงตรง ของทุกวันจึงเป็นเหตุให้เกิดความล่าช้าในการซื้ออาหาร ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องการรับประทานอาหารกลางวัน

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกและ สถานที่ตั้งของหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ มีโรงอาหาร ไว้บริการ มีพื้นที่เป็นส่วนตัวเอื้อต่อการทำงานพอสมควร ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจกับ สภาพการทำงานในปัจจุบัน ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ คณะ (2550: 284) ระบุว่า สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถจับต้องได้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ ปฏิบัติงานของพนักงานดำเนินการไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน ที่พักรับประทานอาหาร ห้องน้ำ สถานพยาบาล รวมถึงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลในแง่บวก ต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรที่สามารถก่อให้เกิดผลงาน อันนำไปสู่ผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้



ภาพ 8 สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2552

ตาราง 6 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
1. หน่วยงานมีอากาศถ่ายเท							
ได้สะดวก	0.00	8.00	36.00	52.00	4.00	3.52	มาก
2. พึงพอใจกับสภาพ							
การทำงานในปัจจุบัน	0.00	4.00	52.00	40.00	4.00	3.44	มาก
3. จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ							
มีความเหมาะสม	8.00	20.00	40.00	32.00	0.00	2.96	ปานกลาง
4. สถานที่ตั้งหน่วยงาน							
สามารถเดินทางได้สะดวก	4.00	24.00	48.00	24.00	0.00	2.92	ปานกลาง
5. ห้องน้ำในหน่วยงาน							
สะอาดและถูกสุขลักษณะ	16.00	12.00	48.00	24.00	0.00	2.80	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย กลาง	ปาน กลาง	มาก ที่สุด	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
6. โรงอาหารในบริเวณ หน่วยงานมีความสะอาด	8.00	28.00	48.00	16.00	0.00	2.72	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัว เหมาะสมในการทำงาน	8.00	32.00	52.00	8.00	0.00	2.60	ปานกลาง
8. จำนวนบุคลากรกับโรงอาหาร ในบริเวณหน่วยงาน มีความเหมาะสม	20.00	24.00	52.00	4.00	0.00	2.40	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย						2.92	ปานกลาง

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00

3.41 – 4.20

2.61 – 3.40

1.81 – 2.60

1.00 – 1.80

หมายถึง

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิจัยในตาราง 7 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละประเด็นด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เมื่อทำงานได้เสร็จตรงตามเวลาและได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงมีความพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงานโดยให้มีโอกาสไปอบรมเกี่ยวกับการทำงานมากขึ้นและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานและมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น รวมถึงได้มีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงานอีกด้วย สอดคล้องกับ เสนาะ คิเยาว์ (2543: 228) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมให้พนักงานได้หลายงาน และส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และถือว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งมีคุณค่า ทำให้เกิดความพอใจแก่พนักงานได้

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสามารถทำงานเสร็จได้ตรงตามกำหนดเวลาโดยมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มากขึ้นและรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น และมีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ดังที่ สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 101) ได้ระบุว่า โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ได้ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้า เติบโตในสายงานและในองค์กรนั้น ๆ ได้ เขาก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน



ภาพ 9 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์และมอบรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ตาราง 7 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า
ในงานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย ปานกลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
1. รู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้ สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	0.00	4.00	28.00	52.00	16.00	3.80	มาก
2. โอกาสได้รับผิดชอบงาน มากขึ้น	0.00	0.00	28.00	68.00	4.00	3.72	มาก
3. รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.00	36.00	52.00	8.00	3.60	มาก
4. รู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็น ที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	0.00	0.00	56.00	44.00	0.00	3.44	มาก
5. หน่วยงานสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน	4.00	4.00	48.00	44.00	0.00	3.32	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
6. โอกาสในการเข้ารับ การอบรมมากขึ้น	4.00	8.00	44.00	44.00	0.00	3.28	ปานกลาง
7. มีเวลาทำผลงานเพื่อ ความก้าวหน้าในงาน	4.00	16.00	60.00	20.00	0.00	2.96	ปานกลาง
8. โอกาสได้รับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	4.00	20.00	40.00	32.00	4.00	3.12	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย						3.41	มาก

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

หมายถึง

4.21 – 5.00

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.41 – 4.20

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

2.61 – 3.40

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง

1.81 – 2.60

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย

1.00 – 1.80

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ผลการวิจัยในตาราง 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรมีความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลยังระบุว่า การเดินทางไป – กลับ ที่ทำงานมีความสะดวกไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร อีกทั้งไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลามากนัก ผู้ให้ข้อมูลจึงมีเวลาในการทำกิจกรรมและงานอดิเรกต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัว ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ดังที่ อภิชาติ ภูพานิช (2551: 154) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรนั้น เป็นองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ที่เป็นการทำงานของบุคลากรหนึ่งที่ต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลารว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

จากผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ระยะเวลาและการเดินทางไป – กลับ ที่ทำงานมีความสะดวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและสามารถมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวหรืองานอดิเรกส่วนตัวได้ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา



ภาพ 10 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2552

ตาราง 8 ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)						ระดับความสุข ในการทำงาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	
1. โดยรวมมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	0.00	8.00	44.00	40.00	8.00	3.48	มาก
2. มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพ	0.00	8.00	56.00	32.00	4.00	3.32	มาก
3. เวลาที่ใช้ในการเดินทาง มาที่ทำงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อการทำงาน	4.00	16.00	56.00	24.00	0.00	3.00	ปานกลาง
4. การเดินทาง ไป – กลับ ที่ทำงานมีความสะดวก	4.00	20.00	56.00	16.00	4.00	2.96	ปานกลาง
5. ระยะเวลาในการเดินทาง ไป – กลับเหมาะสม	8.00	20.00	48.00	20.00	4.00	2.92	ปานกลาง
6. มีเวลาให้กับครอบครัว ในการทำกิจกรรมร่วมกัน	8.00	20.00	52.00	20.00	0.00	2.84	ปานกลาง
7. ไม่จำเป็นต้องทำงาน ล่วงเวลา	4.00	16.00	72.00	8.00	0.00	2.84	ปานกลาง
8. มีเวลาในการใช้เวลาว่าง ทำงานอดิเรกส่วนตัว	4.00	20.00	68.00	8.00	0.00	2.80	ปานกลาง
9. รู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้ กับสิ่งอำนวยความสะดวกใน ชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	8.00	24.00	60.00	8.00	0.00	2.68	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย						2.98	ปานกลาง

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก
2.61 – 3.40	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.19) คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.54) รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41) ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.98) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.94) และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92) มีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
1.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	3.54	มาก
2.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.41	มาก
3.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.39	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (N=25)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	2.98	ปานกลาง
5.ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.94	ปานกลาง
6.ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	2.92	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.19	ปานกลาง

หมายเหตุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

หมายถึง

4.21 – 5.00

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.41 – 4.20

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานมาก

2.61 – 3.40

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานปานกลาง

1.81 – 2.60

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อย

1.00 – 1.80

ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด



ภาพ 11 การทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

2. เพื่อทราบถึงระดับความสุขของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร จนถึงช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 จำนวน 25 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการโดยเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบทดสอบที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหาไปทดสอบเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 62 จังหวัดสระบุรี จำนวน 25 คน ผลของการทดสอบได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.967 จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (statistical package for the social sciences: SPSS/PC) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.00) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 40.00) เป็นเพศชาย มีอายุมากที่สุด 55 ปี และน้อยที่สุด 22 ปี มีอายุเฉลี่ย 34.60 ปี ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.00) มีสถานภาพโสด และ (ร้อยละ 44.00) มีสถานภาพสมรส ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.00) มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 32.00) มีวุฒิทางการศึกษา

ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 4.00) มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และ 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ในระดับ ปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.19) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรได้รับความไว้วางใจ ความสนิทสนม เป็นกันเองและการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นไปด้วยดี อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาให้คำแนะนำทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสบายใจและไม่เกิดความเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสามารถทำงานเสร็จได้ตรงตามกำหนดเวลาโดยมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มากขึ้นและรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้นและมีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการที่ผู้บังคับบัญชา

เอาใจใส่ทุกความสุขของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น อีกทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม โครงสร้างการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัวพอสมควร และหน่วยงานมีนโยบายในการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริการ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างสะดวกใจ

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี ระยะเวลาและการเดินทางไป – กลับที่ทำงานมีความสะดวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและสามารถมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวหรืองานอดิเรกส่วนตัวได้ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา

5. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปอบรมที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงเงินเดือนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว นอกจากนี้หน่วยงานยังมีการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย

6. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกและสถานที่ตั้งของหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ มีโรงอาหารไว้บริการ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจหรือเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดีให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ไว้เพื่อพิจารณา ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการปรับเวลาในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ในช่วงพักรับประทานอาหารให้เร็วขึ้นกว่าเดิม โดยยังคงจำนวนของระยะเวลาพักรับประทานอาหารเช่นเดิม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้บริการโรงอาหารที่สะดวกขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความหนาแน่นของจำนวนผู้ใช้บริการโรงอาหารในตอนที่ยังอีกด้วย
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ควรจัดให้มีการจัดสถานที่ภายในสำนักงาน ให้มีพื้นที่ที่เป็นส่วนตัวเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการให้พื้นที่ในการจัดวางสิ่งของต่าง ๆ เช่น โต๊ะทำงาน ตู้เก็บเอกสาร เครื่องถ่ายเอกสารและคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสม หากสิ่งของใดไม่จำเป็นต้องมีในสำนักงานหรือสิ่งของใดที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ควรนำไปเก็บไว้ที่อื่นเพื่อลดการใช้พื้นที่ที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ ควรจัดให้มีคนดูแลรักษาความสะอาดของห้องน้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสะอาดและพร้อมใช้งานอยู่เสมอไม่ทำให้เกิดกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์สร้างความรำคาญให้แก่ผู้ใช้
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลาการทำงานให้สมดุลกับชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น เรื่องการบริหารเวลา

การใช้จ่าย และการออม เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงระดับของความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ควรทำการวิจัยในเรื่องระดับของความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานระหว่างองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานขององค์กรที่นำมาเปรียบเทียบ และเพื่อทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานที่สูงกว่า เพื่อเป็นประโยชน์ขององค์กรในการปรับปรุงการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานในองค์กรให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

2. การศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งการที่จะรักษาระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากประการหนึ่ง ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ระดับของความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง และเพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การเกิดความสุขพ้นในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กำธร ช่างทอง. 2541. สุขภาพจิตและการพัฒนาตน. นครศรีธรรมราช,
สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2546.
วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 3 (กรกฎาคม - ตุลาคม).
- เจนกิจ อินทรเชื้อ. 2548. การจัดสวัสดิการสังคมตามการรับรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. เชียงใหม่ : งานค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- คลฤดี สุวรรณศิริ. 2547. ทำอย่างไร 100% ของชีวิตมีแต่ความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ดอกเบ๊ย.
- _____. 2550. คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. กรุงเทพฯ :
บริษัทบุ๊คโปรดักชั่นแอนด์เซอร์วิสจำกัด.
- เดมศักดิ์ คทวนิช. 2546. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. 2545. ความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์.
- เทอดศักดิ์ สุขคง. 2551. “วัยกับการทำงาน”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://thardsak1.multiply.com/journal/item/6?&item_id=6. (3 สิงหาคม 2552).
- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.
- นำชัย ทนุผล. 2540. วิธีเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่ : สาขาบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ไบรอัน เทรซี่. 2548. จ้างมือดีที่สุดไว้ทำงาน แปลจาก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดันไม้ จำกัด.
- ประนอม รอดคำดี. 2538. รูปแบบการพัฒนาระดับความสุขสมบูรณ์ของนิสิตนักศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี รามสูตร และ จำรัส คิ้วสุวรรณ. 2545. การเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ.

ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. 2548. “จิตวิทยาแนวพุทธ (ตอนที่ 2)”. (ระบบออนไลน์).

<http://www.dmh.moph.go.th/news/view.asp?id=939> (20 พฤษภาคม 2552).

รัศมี ชันยธร. 2550. ความจำเป็นของคนคืออะไร. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา

<http://www.creativitycenter.co.th>. (10 ธันวาคม 2551).

ราชบัณฑิตยสถาน. 2543. “ความสุข”. พจนานุกรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

บริษัทซีเอ็ด เอ็ดดูเคชั่น. น. 551.

เรียบ ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเอ็ดดูเคชั่น.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2545. สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิทยากร เชิงกุล. 2548. จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.

ศิริบุรณ์ สายโกสม. 2550. วารสารฉบับการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2550 ของสมาคม

สุขภาพจิตแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. การจัดการและ

พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. 2551. ความสุขในการทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.oknation.net/blog/kontrangnews>. (10 ธันวาคม 2551).

สุกัญญา อินตะโคต. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรม

สิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพานี สถยภูวนิช. 2549. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2545. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้า
การผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ : งานค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร. ม.ป.ป. “โครงสร้างและ
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www.kamphaengphet.m-](http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/flashKPP/kpp.html)
[society.go.th/flashKPP/kpp.html](http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/flashKPP/kpp.html). (6 ตุลาคม 2551).

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร. 2551. “เกี่ยวกับองค์กร”.
[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/](http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/FlashKPP/kpp.html)
[FlashKPP/kpp.html](http://www.kamphaengphet.m-society.go.th/FlashKPP/kpp.html). (6 ตุลาคม 2551).

เสนาะ ดิยาว. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี และ ระพีพร แก้วคอนไทย. 2546. การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัด
สุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่. บทความย่อยผลงานวิชาการ สาธารณสุขประจำปี 2546.
นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

อรุณี กรศรีทิพา. 2549. วิธี 80/20 การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข แปลโดย กรุงเทพฯ : เอ็กสปอร์ตเน็ต.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงต่อไปนี้เพียงข้อเดียว)

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุปี (หากมากกว่า 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี)
3. การศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
4. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หย่าร้าง

ตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความสุขของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1	โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว					
2	ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน					
4	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
5	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น					
6	การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
7	กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงานมีความเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
8	นโยบายด้านการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่าง หน่วยงาน ช่วยทำให้การทำงานสะดวกและ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
9	นโยบายด้านการพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยงาน ช่วยทำให้การทำงานสะดวกและ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
10	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่หน่วยงาน กำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจ					
2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ						
11	สวัสดิการทางด้านการเดินทางสำหรับการไปอบรม (เบี้ยเลี้ยง)มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
12	สวัสดิการทางด้านที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
13	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ท่านทำ					
14	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในครอบครัว					
15	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับ องค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน						
16	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่านในการทำงาน					
17	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง กับท่าน					
18	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
19	การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อน ร่วมงานมีความสะดวก					
20	ท่านรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา					
21	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความ ช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
22	ท่านรู้สึกเฉย ๆ และไม่เครียด เมื่อต้องปฏิบัติสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
23	ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำได้ตลอดเวลา					
24	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหา ส่วนตัวให้ท่านได้					
25	ท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อได้ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน					
4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน						
26	หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
27	จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ มีความเหมาะสม					
28	ห้องน้ำในหน่วยงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
29	โรงอาหาร ในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาดและ ถูกสุขลักษณะ					
30	จำนวนบุคลากรกับโรงอาหาร ในบริเวณหน่วยงาน มีความเหมาะสม					
31	หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและมีความ เป็นส่วนตัว เหมาะสมในการทำงาน					
32	ท่านมีความพอใจกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน					
33	สถานที่ตั้งหน่วยงานของท่านสามารถเดินทางได้ สะดวก					
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน						
34	ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น					
35	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
36	ท่านมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน					
37	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
38	ท่านรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อน ร่วมงาน					
39	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่าน ได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน					
40	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา ที่กำหนด					
41	ท่านคิดว่ามีโอกาสที่จะ ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ						
42	การเดินทาง ไป-กลับ ที่ทำงานมีความสะดวก					
43	ระยะเวลาในการเดินทาง ไป-กลับที่ทำงานมีความเหมาะสม					
44	ท่านรู้สึกพอใจสถานที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ					
45	ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี					
46	ท่านมีเวลาในการใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกส่วนตัว					
47	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					
48	ท่านไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา					
49	ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาที่ทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
50	โดยรวมท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					



ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบเครื่องมือ

ตารางภาคผนวก ข แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
1.1 โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว	0.967
1.2 ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน	0.966
1.3 ท่านมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน	0.967
1.4 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	0.967
1.5 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น	0.966
1.6 การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	0.967
1.7 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงานมีความเหมาะสม	0.966
1.8 นโยบายด้านการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน ช่วยทำให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	0.967
1.9 นโยบายด้านการพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยงาน ช่วยทำให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	0.967
1.10 ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่หน่วยงาน กำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจ	0.967
2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	
2.1 สวัสดิการทางด้านการเดินทางสำหรับการไปอบรม(เบี้ยเลี้ยง) มีความเหมาะสมและเพียงพอ	0.966

ตารางภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
1.2 สวัสดิการทางด้านที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ	0.966
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	0.966
1.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	0.966
1.5 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	0.967
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	
3.1 เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่านในการทำงาน	0.966
3.2 เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน	0.967
3.3 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	0.966
3.4 การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสะดวก	0.966
3.5 ท่านรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	0.967
3.6 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	0.966
3.7 ท่านรู้สึกเฉย ๆ และไม่เครียด เมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.966
3.8 ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	0.966
3.9 ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวให้ท่านได้	0.966
3.10 ท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อได้ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน	0.966
4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	
4.1 หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	0.967
4.2 จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ มีความเหมาะสม	0.967

ตารางภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
4.3 ห้องน้ำในหน่วยงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ	0.966
4.4 โรงอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ	0.967
4.5 จำนวนบุคลากรกับโรงอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความเหมาะสม	0.967
4.6 หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน	0.967
4.7 ท่านมีความพอใจกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน	0.966
4.8 สถานที่ตั้งหน่วยงานของท่านสามารถเดินทางได้สะดวก	0.966
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	
5.1 ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น	0.967
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	0.967
5.3 ท่านมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน	0.967
5.4 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	0.966
5.5 ท่านรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	0.967
5.6 หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน	0.966
5.7 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	0.967
5.8 ท่านคิดว่ามีโอกาสดังนี้จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	0.966
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	
6.1 การเดินทาง ไป-กลับ ที่ทำงานมีความสะดวก	0.967
6.2 ระยะเวลาในการเดินทาง ไป-กลับที่ทำงานมีความเหมาะสม	0.968
6.3 ท่านรู้สึกพอใจสถานที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	0.967
6.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี	0.966

ตารางภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
6.5 ท่านมีเวลาในการใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกส่วนตัว	0.966
6.6 ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	0.967
6.7 ท่านไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา	0.966
6.8 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาที่ทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	0.968
6.9 โดยรวมท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	0.967
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.967



ภาคผนวก ค

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวไตรทิพย์ ภาษา

เกิดเมื่อ

23 มิถุนายน 2528

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัชรวิทยา

จังหวัดกำแพงเพชร

พ.ศ. 2550 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม

มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา จังหวัดพะเยา

พ.ศ. 2552 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

ปัจจุบัน นักพัฒนาสังคม ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 62

จังหวัดสระบุรี