

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

นายกฤษณะ สารานิกรณ์

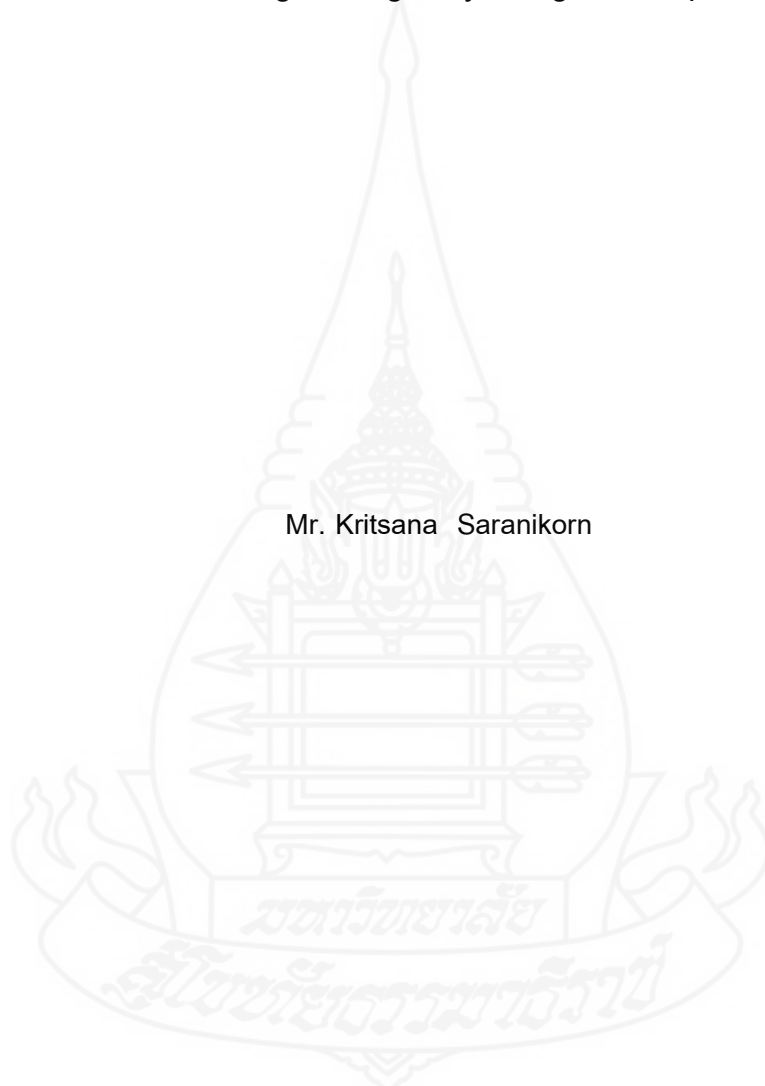


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Factors Related to Work Happiness of Staff in the Office of
Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department

Mr. Kritsana Saranikorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน
ชื่อและนามสกุล	นายกฤษณะ สารานิกรณ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ภาณี อธิชัยกุล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

ผู้ศึกษา นายกฤษณะ สารานิกรณ์ **รหัสนักศึกษา** 2553001351 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน และ (3) เสนอแนะแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ บุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จำนวน 862 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน ตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า ทุกโครงการอยู่ในระดับปานกลาง โดยโครงการที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขมากที่สุดได้แก่ โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร รองลงมา คือ โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข และโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) บุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้น ดังนั้นควรมีการปรับปรุงกิจกรรมของโครงการนี้เป็นอันดับแรก

คำสำคัญ ปัจจัย ความสุขในการทำงาน กรมชลประทาน

Independent Study title: Factors Related to Work Happiness of Staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department

Author: Mr. Kritsana Saranikom; **ID:** 2553001351; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The purposes of this study are: (1) to study the work happiness level of staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department; (2) to study personal factors relate to the happiness of staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department; and (3) to suggest the management guidance for enhancing the happiness of staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department.

This study was a survey research. Population was 862 staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department. The sample was 273 staff calculated by Yamane's formula and used a simple sampling method. The data was collected by using a questionnaire and was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of variance.

The results show as follows: 1) Overall staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department have moderate level of work happiness. Every projects have the moderate level of happiness. An internal communication development project has the highest average level of happiness, follow by a healthy life project and a team building project, respectively. 2) Staff with different gender, age, educational background, monthly income have no difference of overall work happiness except different type of staff have different overall work happiness at 0.05 statistical significance. 3) Staff in the Office of Mechanical Engineering, Royal Irrigation Department have the least average work happiness comparing with other projects as a result, activities of projects should be improved firstly.

Keywords: Factor, Work happiness, Royal Irrigation Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจผู้ศึกษาด้วยดี เสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล กรรมการสอบการศึกษา คณาจารย์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ชี้แนะด้วยความเอาใจใส่ ทำให้การศึกษาครั้งนี้ ได้รับความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และคณาจารย์ทุกท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาที่ให้คำแนะนำและช่วยดำเนินการประสานงานให้ขั้นตอน การศึกษาค้นคว้าอิสระมีความราบรื่น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในกรมชลประทาน ปากเกร็ด ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลอันมีค่ายิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้สติปัญญา การอบรมสั่งสอน และมอบสิ่งที่ดีงามให้แก่ลูกตลอดมา รวมถึงความเข้าใจและความห่วงใยด้วยดีเสมอมา ทำให้ลูกพากเพียรพยายามได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขอขอบคุณ กัลยาณมิตรทุกท่าน ใน MBA รุ่น 12 ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันมาตลอด

กฤษณะ สารานิกรณ์

กรกฎาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	6
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
ลักษณะการบริหารของสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	28
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	37
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปการศึกษา.....	70
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ประวัติผู้ศึกษา.....	88



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรโดยรวม.....	28
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ.....	29
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร.....	30
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี.....	31
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการสวัสดิการเข้มแข็ง.....	32
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	33
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....	34
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม.....	34
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร.....	35
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข.....	35

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี.....	36
ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน เปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานในระดับมาก.....	37
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ.....	38
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามอายุ.....	42
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	45
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	45
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	51
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	53
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	55
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	56
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	57
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	58
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	59
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	60
ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	62
ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	63
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของ บุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามรายได้.....	64
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน จำแนกตามรายได้.....	66
ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	67
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	68
ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักเครื่องจักรกล.....	15



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษา

การจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความผาสุกในชีวิตการทำงานแล้ว จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข 699/2552 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2552 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ที่มุ่งเน้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ตลอดจนมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ โดยให้หลักความสำคัญในหลักการบริหารจัดการ 7 หมวด คือ

1. การนำองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิรูประชาการประจำปี

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และมีข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

4. การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์การต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร

6. การจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องของการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบงาน การลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ

7. ผลลัพธ์การดำเนินงาน วิธีการนำเสนอเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมชลประทาน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกรมชลประทาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจจากผลสำรวจการพัฒนาองค์การ ตามกรอบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ Government Evaluation system ซึ่งกรมชลประทานได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานตามปัจจัยและแนวทางการดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข 405/2555 ลงวันที่ 2 เมษายน 2555 เพื่อดำเนินการดังกล่าว และดำเนินการตาม HRP 2: ส่วนราชการกำหนดแนวทางการประเมินความผูกพันของบุคลากร ที่เชื่อมโยงและส่งผลการดำเนินงานที่สำคัญของกรม เพื่อกำหนดโครงการในการปรับปรุงทั้งด้านบุคลากร และผลลัพธ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางของกรมชลประทาน

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การมีขั้นตอนการดำเนินงานประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (กรมชลประทาน, 2557) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งร่วมประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดปัจจัยเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 และแผนปฏิบัติงานประจำปี

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 และแผนปฏิบัติงานประจำปี

ขั้นตอนที่ 6 ติดตามผลการดำเนินการแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 และแผนปฏิบัติงานประจำปี

ขั้นตอนที่ 7 ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำผลของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนงานต่อไป

แนวคิดการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจนเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์กรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรขึ้นลดอัตราการขาดงานการลาออกลดความเครียดของคณงานลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานและยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กรนอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่างๆแล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัวชุมชนและสังคมอีกด้วย (ปวีณา เกษเดช, 2553: 2, สำนักสนับสุนนสุขภาวะองค์กรและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), 2554: 1, Martin, Jones and Callan, 2005, Nittaya Wongtada and Rice, 2007: 159-172)

ความสุขเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักคือ งานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตให้ความรู้สึกรองอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข จะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลดีที่ตีหลายประการ เช่น สุขภาพดีมีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดีเกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมแข็งแรง

ทฤษฎีความสุข (Diener, 2003) อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน การกระทำอันเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา รายได้ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข

ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพ จำเป็นที่ผู้นำขององค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นข้าราชการของกรมชลประทาน สำนักเครื่องจักรกล จึงมีความสนใจนำแนวคิดเรื่องความสุขมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาความสุขในการทำงานของหน่วยงาน อันจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

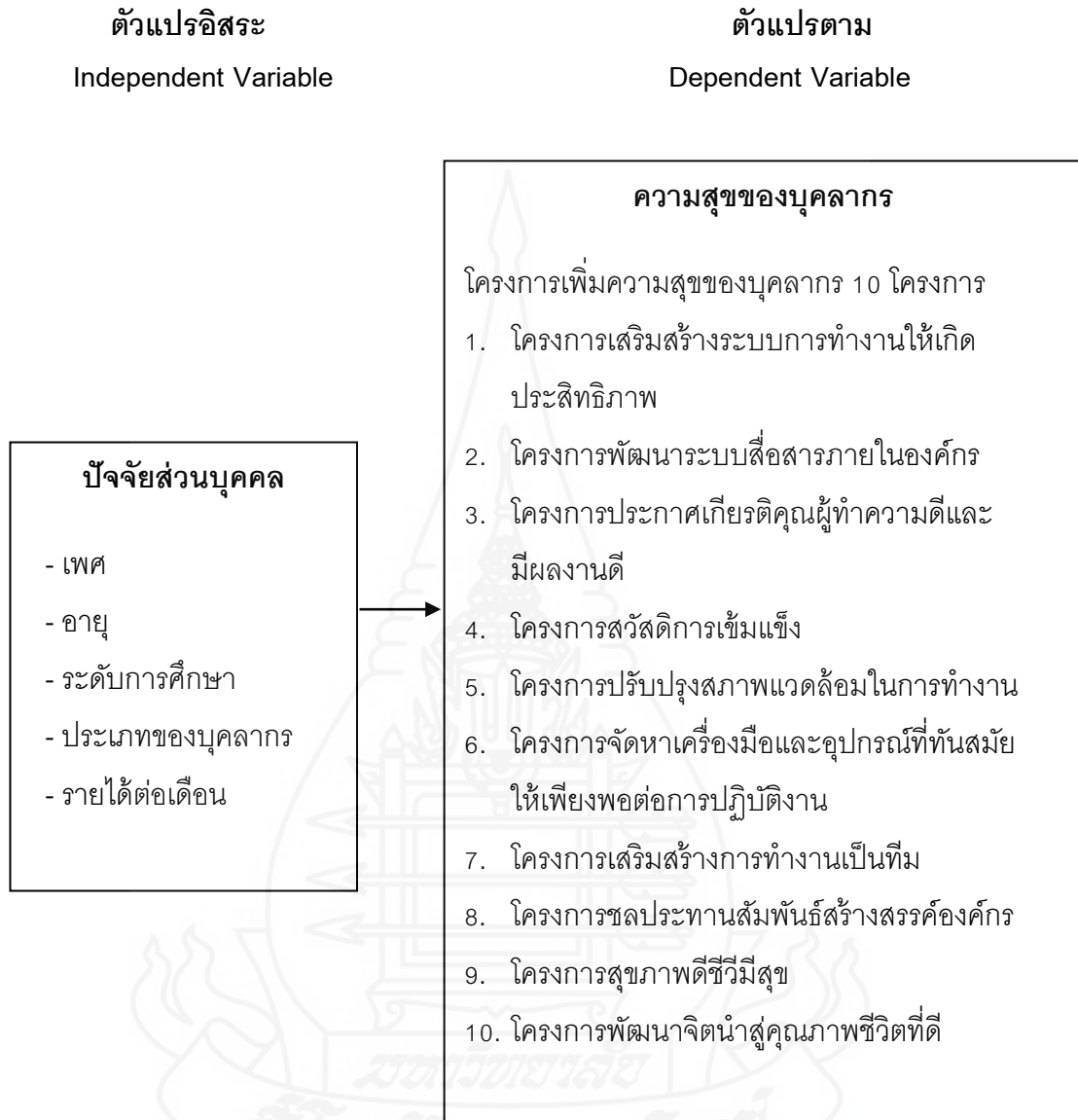
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

2.2 เพื่อศึกษายปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก

4.2 บุคลากรของกรมชลประทาน มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตพื้นที่ทำการศึกษาคือ สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรของสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จังหวัดนนทบุรี

5.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน

5.2 **ตัวแปรตาม** คือ ความสุขของบุคลากรในการมีส่วนร่วม 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 2) โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร 3) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี และมีผลงานดี 4) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง 5) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 7) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 8) โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร 9) โครงการสุขภาพดีชีวิที่มีสุข และ 10) โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกกับภารกิจ อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคลากรประสบความสำเร็จได้รับความพึงพอใจประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดอารมณ์ทางด้านบวก

6.2 **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

6.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน

6.4 **โครงการเพิ่มความสุขของบุคลากร** หมายถึง โครงการที่กรมชลประทาน จัดทำเพื่อให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร ซึ่งมียู่ 10 โครงการ ดังต่อไปนี้

- 6.4.1 โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- 6.4.2 โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร
- 6.4.3 โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี
- 6.4.4 โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง
- 6.4.5 โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6.4.6 โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 6.4.7 โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม
- 6.4.8 โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร
- 6.4.9 โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข
- 6.4.10 โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

7.2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจในการศึกษาทำการขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักรถเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ลักษณะการบริหารงานของสำนักรถเครื่องจักรกล กรมชลประทาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์การ การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพเพิ่มยอดความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์นวัตกรรม และสามารถปรับตัวได้ดีมีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (Boonchong Chawsithiwong, 2007) พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Diener

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้องค์การระลึกรู้สึกได้ว่า องค์การจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์การเกิดความสุขในการทำงานและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงาน เมื่อพนักงานได้เลือกความสุขแล้วนั้น หมายถึง ได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ เพราะหากเกิดความสุขขึ้นในองค์การแล้วผลที่จะตามมาคือ องค์การสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจและก่อให้เกิดความผูกพันของคนในองค์การที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จ

ให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่ม และรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้ องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนกระทั่งสามารถเพิ่มมูลค่าหุ้นของ องค์กรได้ (The Gallup Organization, 2008: Online)

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่ บุคคลนั้น

- เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
- รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud of)
- รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing / nice people)
- รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work)
- มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)
- มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะ ผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันใน แต่ละบุคคล ปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกัน อาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่ง ไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนและ ความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการ ทำงานคือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผล มาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการ ของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (อ้างถึงในพรธนิภา สืบสุข, 2548: 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยควมรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายว่า

- 1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จิรา เต็มจิตธอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบ หรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุขพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเองและมองเห็นทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ศิริพร ตันติพิบูลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติทางบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุขหรือสารบุญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานเกิดผลงานที่ดีและมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดพลังในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

1.2.1 แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ์

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงาน อย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์การที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์การ (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์การที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมรวม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน(Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

1.2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกผันในงานทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจเพลิดเพลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่า ในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 42) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

1.2.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 40) กล่าวว่าความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจโดยความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

1.2.4 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

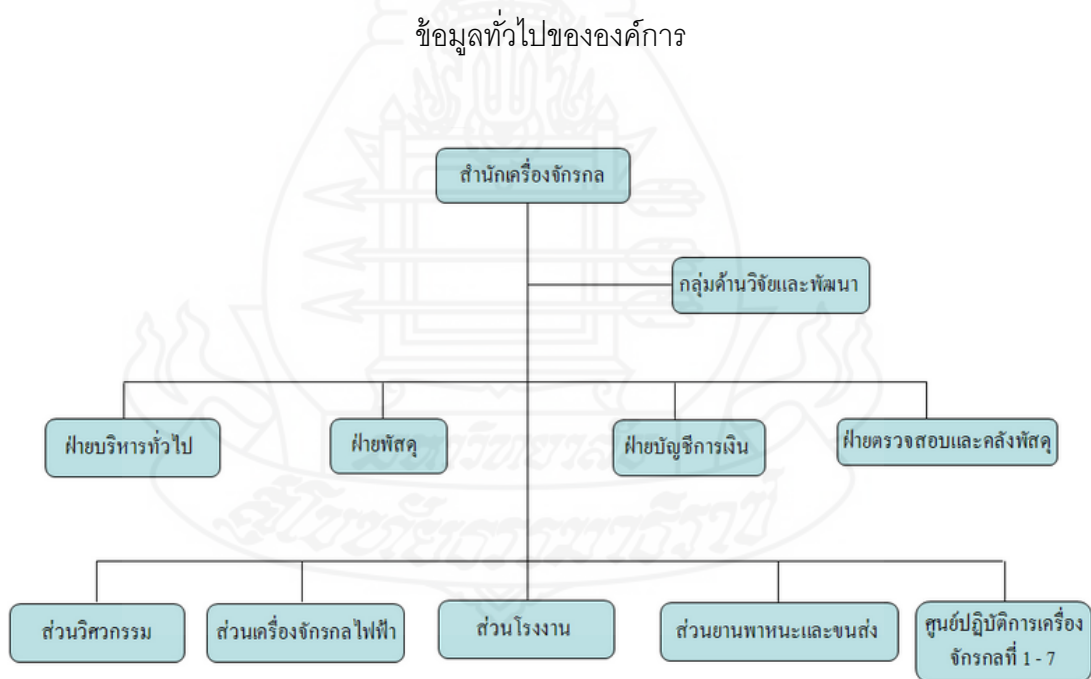
2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจเบื่อหน่ายเศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

โดยสรุป ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้การประยุกต์แนวคิดและองค์ประกอบความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ของ Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) และรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) มาศึกษาปัจจัยลักษณะงานเพื่อให้บุคลากรของสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน

2. ลักษณะการบริหารของสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักเครื่องจักรกล

ตามโครงสร้างของสำนักเครื่องจักรกลได้มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาสั้น ทำให้การควบคุม ตรวจสอบ สั่งการและการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมใหม่เกิดขึ้นสามารถที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง และมีประสิทธิภาพมีการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และการรายงานผลการประเมินควบคุมภายในของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบทำให้การควบคุมและกำกับดูแลของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการทั้งหมด

หน่วยงานกรมชลประทานมีการจัดตั้งโครงการเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร ประกอบด้วย 10 โครงการ ได้แก่

1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของตนเองให้มากขึ้น เพื่อลดความบกพร่องในการทำงาน
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องการให้บุคลากรได้รับทราบคำสั่งจากบันทึกข้อความได้อย่างรวดเร็ว และในปัจจุบันความเร็วของอินเทอร์เน็ตที่องค์กรให้ใช้มีความเร็วที่ค่อนข้างต่ำและไม่ทั่วถึงต่อการใช้งาน
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี และมีผลงานดี จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีอารมณ์ทางบวก เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากสวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย เป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงาน และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจาก ณ ปัจจุบันวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานมีความล้าสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีระบบประมวลผลที่ต่ำ และไม่เพียงพอต่อบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องใช้

7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการบุคลากรที่ไม่รู้จักกันได้พบปะพูดคุยต่อกัน โดยวิธีการจัดงานต่างๆ ได้แก่ จัดงานสงกรานต์ จัดงานเลี้ยงเกษียณ

9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ได้แก่ จัดตั้งโครงการตรวจสุขภาพประจำปี จัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน

10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี จัดตั้งโครงการนี้เนื่องจากต้องการกระตุ้นปัญญาด้วยการพัฒนากระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ๆ และสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคิดเชิงบวก ได้แก่ เชิญผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาเป็นวิทยากร จัดธรรมมะบรรยาย นิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา

เนื่องจากโครงการที่กำหนดขึ้นทั้ง 10 โครงการนี้ได้กำหนดรายละเอียดกิจกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้แล้ว ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานเท่านั้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายได้ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงานระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร สังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์การจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข มีความน่าเชื่อถือสูงโดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ส่วนมากทำงานภาคเอกชน ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 ทั้งนี้ยังพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขด้านผู้นำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานค่านิยมขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกัน งานที่มีที่ทำได้ด้วยตัวเอง องค์ประกอบของค่านิยมองค์การที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์การอย่างไร และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นองค์ประกอบหลักที่มีส่วนในการสร้างและมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

จารุมา ชูช่วง (2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ระดับ 3-8 ที่ไม่ใช่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ มีเพียงค่านิยมในการทำงานเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายค่าทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.120

สุกัญญา อินตะโดด (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ ความต้องการการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การระดับต่ำ

จงจิต เลิศวิบูลย์มั่งคด (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาทั้งหมด การสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์การ โดยทั้งนี้ ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ องค์การต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ และรวมถึงเป้าหมายขององค์การ โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้น ทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญนับถือในความสามารถกับทุกๆ คนในฐานะครอบครัวที่รัก ความเชื่อใจ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้ เมื่อทุกคนในองค์การมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์การและตนเองเพื่อสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประเด็นการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จำนวน 862 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่า

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

$$n = \frac{862}{1 + [862 \times (0.05)^2]}$$

$$n = 273$$

ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 273 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษา

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ และผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.1.4 ร่างแบบสอบถาม โดยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความสุขจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรโดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) และมีมาตรวัดแต่ละตัวสามารถใช้แปลผลทางสถิติได้ต่างกัน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หาความต้องการ ที่บุคลากรแต่ละคนต้องการจากการทำโครงการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสอบถามบุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน ผ่านแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม 2557

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

4.2 เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Window)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละส่วน

4.3.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การโดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.2 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับความสุขจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร ซึ่งจะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

4.3.3 ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่างๆ จากบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความสุขในการทำงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน” ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำกรอบแนวคิดของความสุข มาใช้ในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จำนวน 273 คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	119	43.59
	หญิง	154	56.41
	รวม	273	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.20
21-30 ปี	23	8.42
31-40 ปี	95	34.80
41-50 ปี	87	31.87
51 ปีขึ้นไป	62	22.71
รวม	273	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	12	4.40
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	10.99
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	25.27
ปริญญาตรี	151	55.31
ปริญญาโท	11	4.03
รวม	273	100.00
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	73	26.74
ลูกจ้างประจำ	93	34.07
พนักงานข้าราชการ	41	15.02
ลูกจ้างชั่วคราว	28	10.26
อื่นๆ	38	13.92
รวม	273	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	24	8.79
10,001-20,000 บาท	148	54.21
20,001-30,000 บาท	78	28.57
30,001-40,000 บาท	21	7.69
40,001-50,000 บาท	2	0.73
รวม	273	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.41 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.59

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.87 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.71 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.42 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.31 รองลงมา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.27 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.99 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 4.40 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.03

ประเภทของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 34.07 รองลงมา ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.74 พนักงานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.02 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 13.92 และลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 10.26

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.21 รองลงมา รายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.57 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.79 รายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.69 และรายได้ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร จำนวน 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 2) โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร 3) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี และมีผลงานดี 4) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง 5) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 7) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 8) โครงการชลดประทานสัมพันธ์สร้างสรรคองคค์กร 9) โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข และ 10) โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ตามตารางที่ 4.2-4.11

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยรวม

โครงการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.00	0.99	ปานกลาง
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	3.16	1.00	ปานกลาง
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	2.96	0.95	ปานกลาง
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	2.98	0.98	ปานกลาง
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.04	1.07	ปานกลาง
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.03	1.24	ปานกลาง
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	3.04	1.04	ปานกลาง
8. โครงการชลดประทานสัมพันธ์สร้างสรรคองคค์กร	2.91	0.98	ปานกลาง
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	3.04	1.11	ปานกลาง
10.โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	2.92	1.06	ปานกลาง
รวม	3.01	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลางทุกโครงการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา ได้แก่ โครงการสุขภาพดีชีวิตมีความสุข ($\bar{X} = 3.04$) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.04$) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.00$) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ($\bar{X} = 2.98$) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี ($\bar{X} = 2.96$) โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X} = 2.92$) และโครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร ($\bar{X} = 2.91$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดการประชุมสรุปปัญหาภายใน	11 (4.0)	78 (28.6)	102 (37.4)	45 (16.5)	37 (13.6)	2.93	1.07	ปานกลาง
2. จัดให้มีพี่เลี้ยงสอนงานให้คำปรึกษา	13 (4.8)	86 (31.5)	93 (34.1)	51 (18.7)	30 (11.0)	3.00	1.07	ปานกลาง
3. จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน	11 (4.0)	93 (34.1)	94 (34.4)	51 (18.7)	24 (8.8)	3.06	1.02	ปานกลาง
รวม						3.00	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีพี่เลี้ยงสอนงานให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดการประชุมสรุปปัญหาภายใน ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร

โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทั่วทั้งองค์กร	32 (11.7)	96 (35.2)	77 (28.2)	36 (13.2)	32 (11.7)	3.22	1.17	ปานกลาง
2. จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	17 (6.2)	88 (32.2)	91 (33.3)	58 (21.2)	19 (7.0)	3.10	1.03	ปานกลาง
3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เช่น FaceBook, Line, WhatsApp	20 (7.3)	90 (33.0)	102 (37.4)	39 (14.3)	22 (8.1)	3.17	1.03	ปานกลาง
รวม						3.16	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทั่วทั้งองค์กร ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมา ได้แก่ เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เช่น FaceBook, Line, WhatsApp ($\bar{X} = 3.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี

โครงการประกาศเกียรติ คุณผู้ทำความดีและ มีผลงานดี	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ให้รางวัลผู้ชมนะวัตกรรม (KM) ระดับสำนัก และกรม	14 (5.1)	59 (21.6)	127 (46.5)	41 (15.0)	32 (11.7)	2.93	1.02	ปาน กลาง
2. มอบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นประจำสำนัก	12 (4.4)	59 (21.6)	132 (48.4)	52 (19.0)	18 (6.6)	2.98	0.92	ปาน กลาง
	รวม					2.96	0.95	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มอบประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ที่ได้รับการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำสำนัก ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมาคือ การให้รางวัลผู้ชมนะวัตกรรม (KM) ระดับสำนัก ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
จากการเข้าร่วมโครงการสวัสดิการเข้มแข็ง

โครงการสวัสดิการ เข้มแข็ง	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดรรับส่งเจ้าหน้าที่ ติดต่องาน	16 (5.9)	91 (33.3)	78 (28.6)	52 (19.0)	36 (13.2)	3.00	1.14	ปาน กลาง
2. จัดตั้งสวัสดิการคาร์แคร์	10 (3.7)	76 (27.8)	83 (30.4)	82 (30.0)	22 (8.1)	2.89	1.02	ปาน กลาง
3. จัดทัศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่	16 (5.9)	95 (34.8)	73 (26.7)	57 (20.9)	32 (11.7)	3.02	1.12	ปาน กลาง
4. จัดสถานที่ออกกำลังกาย/ อุปกรณ์กีฬา	14 (5.1)	101 (37.0)	65 (23.8)	60 (22.0)	33 (12.1)	3.01	1.13	ปาน กลาง
		รวม				2.98	0.98	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการสวัสดิการเข้มแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา ได้แก่ จัดสถานที่ออกกำลังกาย/อุปกรณ์กีฬา ($\bar{X} = 3.01$) จัดรรับส่งเจ้าหน้าที่ติดต่องาน ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดตั้งสวัสดิการคาร์แคร์ ($\bar{X} = 2.89$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
จากการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปรับปรุง/พัฒนาอาคาร สถานที่และสิ่งแวดลอม ในการทำงาน	26 (9.5)	67 (24.5)	101 (37.0)	35 (12.8)	44 (16.1)	2.99	1.18	ปาน กลาง
2. จัดระเบียบสถานที่ ทำงาน/ ทำกิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงาน	16 (5.9)	85 (31.1)	99 (36.3)	53 (19.4)	20 (7.3)	3.09	1.01	ปาน กลาง
			รวม			3.04	1.07	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน/ทำกิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมาคือ การปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	28 (10.3)	85 (31.1)	70 (25.6)	46 (16.8)	44 (16.1)	3.03	1.24	ปานกลาง
รวม						3.03	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรในโครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดตั้งกลุ่มทีมงานทำงานเป็นทีม เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์	16 (5.9)	84 (30.8)	88 (32.2)	65 (23.8)	20 (7.3)	3.04	1.04	ปานกลาง
รวม						3.04	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร

โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดการแข่งขันกีฬาบอลล์ฟ	4 (1.5)	56 (20.5)	97 (35.5)	64 (23.4)	52 (19.0)	2.62	1.06	ปานกลาง
2. จัดงานสงกรานต์	15 (5.5)	82 (30.0)	92 (33.7)	57 (20.9)	27 (9.9)	3.00	1.06	ปานกลาง
3. งานเกษียณอายุราชการ	25 (9.2)	83 (30.4)	86 (31.5)	55 (20.1)	24 (8.8)	3.11	1.10	ปานกลาง
รวม						2.91	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา ได้แก่ จัดงานสงกรานต์ ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดการแข่งขันกีฬาบอลล์ฟ ($\bar{X} = 2.62$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข

โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตั้งโครงการตรวจสุขภาพประจำปี	36 (13.2)	92 (33.7)	54 (19.8)	51 (18.7)	40 (14.7)	3.12	1.28	ปานกลาง
2. เผยแพร่ข้อมูลเรื่องสุขภาพ	23 (8.4)	96 (35.2)	46 (16.8)	72 (26.4)	36 (13.2)	2.99	1.22	ปานกลาง
3. จัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน	19 (7.0)	88 (32.2)	91 (33.3)	58 (21.2)	17 (6.2)	3.12	1.02	ปานกลาง
4. เดินแอโรบิค, วิ่ง, ซี่จักรยานเพื่อสุขภาพ	18 (6.6)	91 (33.3)	61 (22.3)	61 (22.3)	42 (15.4)	2.93	1.20	ปานกลาง
รวม						3.04	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน และตั้งโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา ได้แก่ เผยแพร่ข้อมูลเรื่องสุขภาพ ($\bar{X} = 2.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เต็มแฉโรบิค, วิ่ง, ซี่จักรยานเพื่อสุขภาพ ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เชิญผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาเป็นวิทยากร	20 (7.3)	86 (31.5)	79 (28.9)	50 (18.3)	38 (13.9)	3.00	1.16	ปานกลาง
2. ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่างๆ	13 (4.8)	70 (25.6)	91 (33.3)	65 (23.8)	34 (12.5)	2.86	1.08	ปานกลาง
3. ธรรมะบรรยาย นิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา	15 (5.5)	70 (25.6)	97 (35.5)	55 (20.1)	36 (13.2)	2.90	1.10	ปานกลาง
4. ทำบุญ ไหว้พระ ตามเทศกาลต่างๆ (ทัศนาวจร)	15 (5.5)	89 (32.6)	74 (27.1)	51 (18.7)	44 (16.1)	2.93	1.17	ปานกลาง
รวม						2.92	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เชิญผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาเป็นวิทยากร ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมา ได้แก่ ทำบุญ ไหว้พระ ตามเทศกาลต่างๆ (ทัศนาวจร) ($\bar{X} = 2.93$) ธรรมะบรรยาย นิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา ($\bar{X} = 2.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่างๆ ($\bar{X} = 2.86$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน เปรียบเทียบกับ ความสุขในการทำงานในระดับมาก

โครงการ	n	\bar{X}	S.D.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	273	3.00	0.99
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	273	3.16	1.00
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	273	2.96	0.95
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	273	2.98	0.98
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	273	3.04	1.07
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	273	3.03	1.24
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	273	3.04	1.04
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	273	2.91	0.98
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	273	3.04	1.11
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	273	2.92	1.06
รวม	273	3.01	0.91

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หรือน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการ พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลางหรือน้อยกว่าทุกโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.16$)

รองลงมา ได้แก่ โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข ($\bar{X} = 3.04$) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.04$) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.00$) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ($\bar{X} = 2.98$) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี ($\bar{X} = 2.96$) โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X} = 2.92$) และโครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร ($\bar{X} = 2.91$)

3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมชลประทาน มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากร กรมชลประทาน มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากร กรมชลประทาน มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ

โครงการ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ชาย	119	3.02	1.01	0.363	0.717
	หญิง	154	2.98	0.98		
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ชาย	119	3.07	1.06	-1.386	0.167
	หญิง	154	3.24	0.95		
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ชาย	119	2.98	0.95	0.388	0.698
	หญิง	154	2.94	0.95		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

โครงการ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ชาย	119	2.94	0.98	-0.541	0.589
	หญิง	154	3.01	0.98		
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	119	2.95	1.04	-1.245	0.214
	หญิง	154	3.11	1.08		
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ชาย	119	2.96	1.20	-0.791	0.429
	หญิง	154	3.08	1.28		
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ชาย	119	3.00	1.06	-0.564	0.574
	หญิง	154	3.07	1.02		
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	ชาย	119	2.90	0.97	-0.174	0.862
	หญิง	154	2.92	0.98		
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีความสุข	ชาย	119	3.02	1.09	-0.288	0.774
	หญิง	154	3.06	1.13		
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ชาย	119	2.87	1.07	-0.675	0.500
	หญิง	154	2.96	1.05		
รวม	ชาย	119	2.97	0.90	-0.582	0.561
	หญิง	154	3.04	0.92		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่เพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละโครงการ จะเห็นว่ามีความสุขในการทำงานในทุกโครงการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามอายุ

โครงการ	อายุ	n	\bar{X} .	S.D.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.22	1.09
	31-40 ปี	95	3.08	0.95
	41-50 ปี	87	2.89	1.07
	51 ปีขึ้นไป	62	2.92	0.89
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.37	0.87
	31-40 ปี	95	3.23	1.05
	41-50 ปี	87	3.01	1.05
	51 ปีขึ้นไป	62	3.18	0.90
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.10	0.83
	31-40 ปี	95	2.93	0.96
	41-50 ปี	87	2.89	1.03
	51 ปีขึ้นไป	62	3.02	0.86
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.23	0.68
	31-40 ปี	95	2.93	0.96
	41-50 ปี	87	2.91	1.09
	51 ปีขึ้นไป	62	3.04	0.96
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.17	0.79
	31-40 ปี	95	2.87	1.12
	41-50 ปี	87	2.88	1.13
	51 ปีขึ้นไป	62	3.44	0.90

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

โครงการ	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
6. โครงการจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.24	0.95
	31-40 ปี	95	2.83	1.26
	41-50 ปี	87	2.98	1.36
	51 ปีขึ้นไป	62	3.29	1.11
7. โครงการเสริมสร้าง การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.45	0.74
	31-40 ปี	95	2.99	1.13
	41-50 ปี	87	2.87	1.12
	51 ปีขึ้นไป	62	3.16	0.83
8. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	ต่ำกว่า 31 ปี	29	2.93	0.93
	31-40 ปี	95	2.93	0.98
	41-50 ปี	87	2.83	1.04
	51 ปีขึ้นไป	62	2.98	0.91
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.27	0.94
	31-40 ปี	95	2.98	1.13
	41-50 ปี	87	2.83	1.09
	51 ปีขึ้นไป	62	3.33	1.12
10. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.06	0.91
	31-40 ปี	95	2.86	1.08
	41-50 ปี	87	2.84	1.08
	51 ปีขึ้นไป	62	3.06	1.05
รวม	ต่ำกว่า 31 ปี	29	3.20	0.73
	31-40 ปี	95	2.96	0.91
	41-50 ปี	87	2.89	1.01
	51 ปีขึ้นไป	62	3.14	0.79

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.478	3	1.159	1.176	0.319
	ภายในกลุ่ม	265.188	269	0.986		
	รวม	268.665	272			
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.775	3	1.258	1.265	0.287
	ภายในกลุ่ม	267.581	269	0.995		
	รวม	271.356	272			
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ระหว่างกลุ่ม	1.344	3	0.448	0.498	0.684
	ภายในกลุ่ม	241.921	269	0.899		
	รวม	243.266	272			
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ระหว่างกลุ่ม	2.844	3	0.948	0.986	0.400
	ภายในกลุ่ม	258.545	269	0.961		
	รวม	261.389	272			
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.476	3	5.159	4.734*	0.003
	ภายในกลุ่ม	293.157	269	1.090		
	รวม	308.634	272			
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.477	3	3.159	2.076	0.104
	ภายในกลุ่ม	409.344	269	1.522		
	รวม	418.821	272			
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.399	3	2.800	2.650*	0.049
	ภายในกลุ่ม	284.158	269	1.056		
	รวม	292.557	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.892	3	0.297	0.311	0.818
	ภายในกลุ่ม	257.716	269	0.958		
	รวม	258.609	272			
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ระหว่างกลุ่ม	10.802	3	3.601	2.981*	0.032
	ภายในกลุ่ม	324.879	269	1.208		
	รวม	335.682	272			
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่ คุณภาพชีวิตที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.700	3	0.900	0.806	0.491
	ภายในกลุ่ม	300.309	269	1.116		
	รวม	303.010	272			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.588	3	1.196	1.464	0.225
	ภายในกลุ่ม	219.738	269	0.817		
	รวม	223.326	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 และ 4.16 พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่อายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละโครงการ จะเห็นว่ามีความสุขในการทำงานในทุกโครงการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขที่มีความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.17	2.87	2.88	3.44
ต่ำกว่า 31 ปี	3.17	-	0.30	0.29	-0.27
31-40 ปี	2.87		-	-0.01	-0.57*
41-50 ปี	2.88			-	-0.56*
51 ปีขึ้นไป	3.44				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน ในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.45	2.99	2.87	3.16
ต่ำกว่า 31 ปี	3.45	-	0.46*	0.57*	0.29
31-40 ปี	2.99		-	0.12	-0.17
41-50 ปี	2.87			-	-0.29
51 ปีขึ้นไป	3.16				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.27	2.98	2.83	3.33
ต่ำกว่า 31 ปี	3.27	-	0.29	0.43	-0.06
31-40 ปี	2.98		-	0.15	-0.35*
41-50 ปี	2.83			-	-0.50*
51 ปีขึ้นไป	3.33				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา

โครงการ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.78	1.19
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.67	0.94
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.04	0.95
	ปริญญาตรี	151	3.08	1.00
	ปริญญาโท	11	2.67	0.89
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	3.06	0.94
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	30	3.04	0.99
	ปริญญาตรี	69	3.19	1.00
	ปริญญาโท	11	2.70	1.12
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.88	0.91
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.95	0.82
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.06	1.02
	ปริญญาตรี	151	2.89	0.90
	ปริญญาโท	11	3.36	1.42

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

โครงการ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
4. โครงการสวัสดิการ เข้มแข็ง	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.50	0.62
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.86	1.02
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.08	0.95
	ปริญญาตรี	151	3.03	0.95
	ปริญญาโท	11	2.45	0.95
5. โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.92	1.14
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	3.12	1.02
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	2.99	1.13
	ปริญญาตรี	151	3.09	1.03
	ปริญญาโท	11	2.45	1.11
6. โครงการจัดหา เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.50	1.24
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	3.04	1.23
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.10	1.40
	ปริญญาตรี	151	2.55	1.18
	ปริญญาโท	11	2.55	1.04
7. โครงการเสริมสร้าง การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.83	0.83
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.83	1.09
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.12	1.14
	ปริญญาตรี	151	3.11	0.99
	ปริญญาโท	11	2.36	0.81
8. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์ องค์กร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.69	0.83
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.72	0.97
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.01	0.96
	ปริญญาตรี	151	2.97	1.13
	ปริญญาโท	11	2.24	1.13
9. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีสุข	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.75	1.49
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	30	2.79	1.16
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	69	3.12	1.07
	ปริญญาตรี	151	3.14	1.07
	ปริญญาโท	11	2.27	1.04

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

โครงการ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
10. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.33	1.00
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	30	2.77	1.07
	ปริญญาตรี	69	3.08	1.02
	ปริญญาโท	151	2.98	1.06
รวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	2.72	0.94
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	30	3.07	0.97
	ปริญญาตรี	69	3.06	0.95
	ปริญญาโท	151	2.53	0.86
	ปริญญาโท	11	2.53	0.93

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรม
ชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา

โครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงการเสริมสร้างระบบ การทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.340	4	1.585	1.619	0.170
	ภายในกลุ่ม	262.326	268	0.979		
	รวม	268.665	272			
2. โครงการพัฒนา ระบบสื่อสารภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.423	4	0.856	0.856	0.491
	ภายในกลุ่ม	267.933	268	1.000		
	รวม	271.356	272			
3. โครงการประกาศ เกียรติคุณผู้ทำความดีและ มีผลงานดี	ระหว่างกลุ่ม	3.267	4	0.817	0.912	0.457
	ภายในกลุ่ม	239.998	268	0.896		
	รวม	243.266	272			
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ระหว่างกลุ่ม	7.385	4	1.846	1.948	0.103
	ภายในกลุ่ม	254.004	268	0.948		
	รวม	104555.678	272			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.700	4	1.175	1.036	0.389
	ภายในกลุ่ม	303.934	268	1.134		
	รวม	308.634	272			
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.714	4	1.678	1.092	0.361
	ภายในกลุ่ม	412.107	268	1.538		
	รวม	418.821	272			
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.019	4	2.005	1.888	0.113
	ภายในกลุ่ม	284.537	268	1.062		
	รวม	292.557	272			
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรคองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.730	4	1.933	2.064	0.086
	ภายในกลุ่ม	250.879	268	0.936		
	รวม	258.609	272			
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ระหว่างกลุ่ม	11.195	4	2.799	2.311	0.058
	ภายในกลุ่ม	324.487	268	1.211		
	รวม	335.682	272			
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	12.752	4	3.188	2.944*	0.021
	ภายในกลุ่ม	290.257	268	1.083		
	รวม	303.010	272			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.782	4	1.195	1.466	0.213
	ภายในกลุ่ม	218.544	268	0.815		
	รวม	223.326	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 และ 4.21 พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละโครงการ จะเห็นว่ามีสุขในการทำงานในทุกโครงการที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นโครงการพัฒนาจิตนำสู่ที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญา	ปริญญา
		มัธยมศึกษา	ตอนปลาย	หรือ	ตรี	โท
		ตอนปลาย	หรือ	เทียบเท่า		
		หรือเทียบเท่า	เทียบเท่า			
	\bar{X}	2.33	2.77	3.08	2.98	2.20
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2.33	-	-0.43	-0.74*	-0.65*	0.13
ตอนปลายหรือเทียบเท่า						
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.77			-0.31	-0.22	0.56
หรือเทียบเท่า						
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.08				0.09	0.87*
ปริญญาตรี	2.98					0.78*
ปริญญาโท	2.20					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร

โครงการ	ประเภทของบุคลากร	n	\bar{X}	S.D.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ข้าราชการ	73	2.84	0.96
	ลูกจ้างประจำ	93	2.84	0.97
	พนักงานข้าราชการ	41	3.02	1.01
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	3.00	1.04
	อื่นๆ	38	3.66	0.83
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ข้าราชการ	73	3.01	1.07
	ลูกจ้างประจำ	93	3.09	1.03
	พนักงานข้าราชการ	41	3.33	1.07
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.99	0.68
	อื่นๆ	38	3.60	0.76
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ข้าราชการ	73	2.90	1.08
	ลูกจ้างประจำ	93	2.84	0.87
	พนักงานข้าราชการ	41	3.00	0.91
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.88	0.83
	อื่นๆ	38	3.36	0.92
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ข้าราชการ	73	2.84	0.88
	ลูกจ้างประจำ	93	2.90	1.04
	พนักงานข้าราชการ	41	3.14	1.20
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.55	0.74

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

โครงการ	ประเภทของบุคลากร	n	\bar{X}	S.D.
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้าราชการ	73	2.77	1.10
	ลูกจ้างประจำ	93	3.05	0.98
	พนักงานข้าราชการ	41	3.34	1.29
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.75	0.90
	อื่นๆ	38	3.38	0.90
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	73	2.88	1.22
	ลูกจ้างประจำ	93	3.06	1.21
	พนักงานข้าราชการ	41	3.15	1.51
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.57	1.10
	อื่นๆ	38	3.42	1.00
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ข้าราชการ	73	2.82	1.03
	ลูกจ้างประจำ	93	2.94	1.04
	พนักงานข้าราชการ	41	3.15	1.17
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.93	0.86
	อื่นๆ	38	3.68	0.74
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	ข้าราชการ	73	2.83	1.01
	ลูกจ้างประจำ	93	2.75	0.96
	พนักงานข้าราชการ	41	2.98	0.89
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.70	1.03
	อื่นๆ	38	3.55	0.74
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ข้าราชการ	73	2.83	1.09
	ลูกจ้างประจำ	93	2.90	1.13
	พนักงานข้าราชการ	41	3.36	1.18
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.79	1.16
	อื่นๆ	38	3.64	0.64

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

โครงการ	ประเภทของบุคลากร	n	\bar{X}	S.D.
10. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ข้าราชการ	73	2.65	1.08
	ลูกจ้างประจำ	93	2.78	1.03
	พนักงานข้าราชการ	41	3.16	1.07
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.68	1.08
	อื่นๆ	38	3.71	0.48
รวม	ข้าราชการ	73	2.84	0.91
	ลูกจ้างประจำ	93	2.91	0.90
	พนักงานข้าราชการ	41	3.16	1.05
	ลูกจ้างชั่วคราว	28	2.78	0.79
	อื่นๆ	38	3.56	0.55

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงการเสริมสร้างระบบ การทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	20.758	4	5.189	5.610*	0.000
	ภายในกลุ่ม	247.907	268	0.925		
	รวม	268.665	272			
2. โครงการพัฒนา ระบบสื่อสารภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.355	4	2.839	2.926*	0.021
	ภายในกลุ่ม	260.001	268	0.970		
	รวม	271.356	272			
3. โครงการประกาศเกียรติ คุณผู้ทำความดีและ มีผลงานดี	ระหว่างกลุ่ม	7.681	4	1.920	2.184	0.071
	ภายในกลุ่ม	235.584	268	0.879		
	รวม	243.266	272			
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ระหว่างกลุ่ม	21.744	4	5.436	6.079*	0.000
	ภายในกลุ่ม	239.645	268	0.894		
	รวม	261.389	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.695	4	3.924	3.590*	0.007
	ภายในกลุ่ม	292.938	268	1.093		
	รวม	308.634	272			
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.075	4	3.519	2.330	0.056
	ภายในกลุ่ม	404.746	268	1.510		
	รวม	418.821	272			
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	21.069	4	5.267	5.200*	0.000
	ภายในกลุ่ม	271.487	268	1.013		
	รวม	292.557	272			
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.148	4	5.037	5.661*	0.000
	ภายในกลุ่ม	238.461	268	0.890		
	รวม	258.609	272			
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ระหว่างกลุ่ม	24.858	4	6.215	5.358*	0.000
	ภายในกลุ่ม	310.824	268	1.160		
	รวม	335.682	272			
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	34.635	4	8.659	8.647*	0.000
	ภายในกลุ่ม	268.374	268	1.001		
	รวม	303.010	272			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	16.805	4	4.201	5.452*	0.000
	ภายในกลุ่ม	206.521	268	0.771		
	รวม	223.326	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 และ 4.24 พบว่า บุคลากรของกรมชลประทานมีประเภทยอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละโครงการ จะเห็นว่ามีมีความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี และโครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
	\bar{X}	2.84	2.84	3.02	3.00	3.66
ข้าราชการ	2.84	-	0.01	-0.18	-0.16	-0.81*
ลูกจ้างประจำ	2.84			-0.19	-0.16	-0.82*
พนักงานข้าราชการ	3.02				0.02	-0.63*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.00					-0.66*
อื่นๆ	3.66					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทยอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทยอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทยอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทยอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทยอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
		3.01	3.09	3.33	2.99	3.60
ข้าราชการ	3.01	-	-0.08	-0.32	0.02	-0.59*
ลูกจ้างประจำ	3.09			-0.24	0.10	-0.51*
พนักงานข้าราชการ	3.33				0.34	-0.27
ลูกจ้างชั่วคราว	2.99					-0.61*
อื่นๆ	3.60					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	อื่นๆ
		2.84	2.90	3.14	2.55	3.58
ข้าราชการ	2.84	-	-0.06	-0.30	0.29	-0.74*
ลูกจ้างประจำ	2.90			-0.24	0.35	-0.68*
พนักงานข้าราชการ	3.14				0.59*	-0.44*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.55					-1.03*
อื่นๆ	3.58					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานในโครงการสวัสดิการเข้มแข็งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	อื่นๆ
		2.77	3.05	3.34	2.75	3.38
ข้าราชการ	2.77	-	-0.28	-0.57*	0.02	-0.61*
ลูกจ้างประจำ	3.05			-0.29	0.30	-0.33
พนักงานข้าราชการ	3.34				0.59*	-0.04
ลูกจ้างชั่วคราว	2.75					-0.63*
อื่นๆ	3.38					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการมีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราว

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
		2.82	2.94	3.15	2.93	3.68
ข้าราชการ	2.82	-	-0.11	-0.32	-0.11	-0.86*
ลูกจ้างประจำ	2.94			-0.21	0.01	-0.75*
พนักงานข้าราชการ	3.15				0.22	-0.54*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.93				-0.76*	
อื่นๆ	3.68					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของ บุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	อื่นๆ
		2.83	2.75	2.98	2.70	3.55
ข้าราชการ	2.83	-	0.08	-0.16	0.12	-0.73*
ลูกจ้างประจำ	2.75			-0.24	0.04	-0.81*
พนักงานข้าราชการ	2.98				0.28	-0.57*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.70					-0.85*
อื่นๆ	3.55					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานในโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กรน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
		2.83	2.90	3.36	2.79	3.64
ข้าราชการ	2.83	-	-0.07	-0.53*	0.05	-0.81*
ลูกจ้างประจำ	2.90			-0.46*	0.11	-0.74*
พนักงานข้าราชการ	3.36				0.57*	-0.28
ลูกจ้างชั่วคราว	2.79					-0.86*
อื่นๆ	3.64					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราว

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานในโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
		2.65	2.78	3.16	2.68	3.71
ข้าราชการ	2.65	-	-0.13	-0.50*	-0.02	-1.06*
ลูกจ้างประจำ	2.78			-0.38*	0.10	-0.93*
พนักงานข้าราชการ	3.16				0.48	-0.55*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.68					-1.03*
อื่นๆ	3.71					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของ บุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	อื่นๆ
		2.84	2.91	3.16	2.78	3.56
ข้าราชการ	2.84	-	-0.08	-0.32	0.06	-0.72*
ลูกจ้างประจำ	2.91			-0.25	0.13	-0.64*
พนักงานข้าราชการ	3.16				0.38	-0.40*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.78					-0.78*
อื่นๆ	3.56					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามรายได้

โครงการ	รายได้	n	\bar{X}	S.D.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	3.08	1.16
	10,001-20,000 บาท	148	2.92	0.98
	20,001-30,000 บาท	78	3.28	0.81
	30,001-50,000 บาท	23	2.48	1.22
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.99	0.75
	10,001-20,000 บาท	148	3.18	1.05
	20,001-30,000 บาท	78	3.31	0.86
	30,001-50,000 บาท	23	2.72	1.23
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.94	0.86
	10,001-20,000 บาท	148	2.98	1.00
	20,001-30,000 บาท	78	3.01	0.77
	30,001-50,000 บาท	23	2.67	1.18
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.77	0.80
	10,001-20,000 บาท	148	2.95	1.03
	20,001-30,000 บาท	78	3.18	0.86
	30,001-50,000 บาท	23	2.70	1.16
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.83	0.94
	10,001-20,000 บาท	148	3.00	1.07
	20,001-30,000 บาท	78	3.29	0.93
	30,001-50,000 บาท	23	2.61	1.41
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.67	1.24
	10,001-20,000 บาท	148	3.03	1.29
	20,001-30,000 บาท	78	3.21	1.11
	30,001-50,000 บาท	23	2.78	1.31

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

โครงการ	รายได้	n	\bar{X}	S.D.
7. โครงการเสริมสร้าง การทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	3.17	0.87
	10,001-20,000 บาท	148	2.99	1.10
	20,001-30,000 บาท	78	3.14	0.89
	30,001-50,000 บาท	23	2.87	1.22
8. โครงการชลประทาน สัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.88	1.00
	10,001-20,000 บาท	148	2.82	0.96
	20,001-30,000 บาท	78	3.15	0.84
	30,001-50,000 บาท	23	2.74	1.32
9. โครงการสุขภาพดี ชีวิตมีสุข	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.85	1.25
	10,001-20,000 บาท	148	3.03	1.09
	20,001-30,000 บาท	78	3.22	0.95
	30,001-50,000 บาท	23	2.71	1.48
10. โครงการพัฒนาจิต นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.85	1.10
	10,001-20,000 บาท	148	2.85	1.01
	20,001-30,000 บาท	78	3.20	0.94
	30,001-50,000 บาท	23	2.50	1.45
รวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	24	2.90	0.83
	10,001-20,000 บาท	148	2.97	0.93
	20,001-30,000 บาท	78	3.20	0.72
	30,001-50,000 บาท	23	2.68	1.24

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามรายได้

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	13.472	3	4.491	4.734*	0.003
	ภายในกลุ่ม	255.193	269	0.949		
	รวม	268.665	272			
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.945	3	2.315	2.355	0.072
	ภายในกลุ่ม	264.411	269	0.983		
	รวม	271.356	272			
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี	ระหว่างกลุ่ม	2.151	3	0.717	0.800	0.495
	ภายในกลุ่ม	241.115	269	0.896		
	รวม	243.266	272			
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง	ระหว่างกลุ่ม	6.124	3	2.041	2.151	0.094
	ภายในกลุ่ม	255.265	269	0.949		
	รวม	261.389	272			
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.604	3	3.535	3.190*	0.024
	ภายในกลุ่ม	298.030	269	1.108		
	รวม	308.634	272			
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.964	3	2.321	1.516	0.211
	ภายในกลุ่ม	411.856	269	1.531		
	รวม	418.821	272			
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.173	3	0.724	0.671	0.571
	ภายในกลุ่ม	290.384	269	1.079		
	รวม	292.557	272			
8. โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรคองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.666	3	2.222	2.372	0.071
	ภายในกลุ่ม	251.943	269	0.937		
	รวม	258.609	272			
9. โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข	ระหว่างกลุ่ม	6.049	3	2.016	1.645	0.179
	ภายในกลุ่ม	329.633	269	1.225		
	รวม	335.682	272			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

โครงการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. โครงการพัฒนาจิตน้ำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	11.022	3	3.674	3.385*	0.019
	ภายในกลุ่ม	291.988	269	1.085		
	รวม	303.010	272			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.823	3	1.941	2.401	0.068
	ภายในกลุ่ม	217.503	269	0.809		
	รวม	223.326	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 และ 4.35 พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละโครงการ จะเห็นว่ามีมีความสุขในการทำงานในทุกโครงการที่ไม่แตกต่างกันยกเว้นโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโครงการพัฒนาจิตน้ำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท
			3.08	2.92	3.28
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.08		0.17	-0.19	0.61*
10,001-20,000 บาท	2.92			-0.36*	0.44*
20,001-30,000 บาท	3.28				0.80*
30,001-50,000 บาท	2.48				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 20,001-30,000 บาทมีความสุขในการทำงานในโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท
\bar{X}	2.83	3.00	3.29	2.61
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.83	-	-0.46	0.22
10,001-20,000 บาท	3.00		-0.29*	0.39
20,001-30,000 บาท	3.29			0.69*
30,001-50,000 บาท	2.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 20,001-30,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า	10,001-	20,001-	30,001-
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	50,000 บาท
	\bar{X}	2.85	2.85	3.20	2.50
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.85	-	0.00	-0.35	0.35
10,001-20,000 บาท	2.85			-0.35*	0.35
20,001-30,000 บาท	3.20				0.70*
30,001-50,000 บาท	2.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 20,001-30,000 บาท มีความสุขในการทำงานในโครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลและโครงการเพิ่มความสุขของบุคลากร มาศึกษาหาความสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน
- 1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาการเพิ่มความสุขของบุคลากรในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 862 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จำนวน 273 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การ

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษารับ-ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.00

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว แทน (F) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีแอลเอสดี (LSD)

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การ

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.41 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.59

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.87 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.71 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.42 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.31 รองลงมา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.27 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.99 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 4.40 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.03

ประเภทของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 34.07 รองลงมาข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.74 พนักงานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.02 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 13.92 และลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 10.26

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.21 รองลงมา รายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.57 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.79 รายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.69 และรายได้ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.73

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลางทุกโครงการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข ($\bar{X} = 3.04$) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.04$) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.00$) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ($\bar{X} = 2.98$) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี ($\bar{X} = 2.96$) โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X} = 2.92$) และโครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า

โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่าทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทั่วทั้งองค์กร ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมา ได้แก่ เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เช่น FaceBook, Line, WhatsApp ($\bar{X} = 3.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10$)

โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่าทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน และตั้งโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา ได้แก่ เผยแพร่ข้อมูลเรื่องสุขภาพ ($\bar{X} = 2.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เดิน แอโรบิค, วิ่ง, ขี่จักรยานเพื่อสุขภาพ ($\bar{X} = 2.93$)

โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่าทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน/ทำกิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมาคือการปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.99$)

โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากรในโครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่าทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีพี่เลี้ยงสอนงาน ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดการประชุมสรุปปัญหาภายใน ($\bar{X} = 2.93$)

โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการสวัสดิการเข้มแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา ได้แก่ จัดสถานที่ออกกำลังกาย/อุปกรณ์กีฬา ($\bar{X} = 3.01$) จัดรถรับส่งเจ้าหน้าที่ติดต่องาน ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดตั้งสวัสดิการคาร์แคร์ ($\bar{X} = 2.89$)

โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มอบประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ที่ได้รับการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำสำนัก ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมาคือการให้รางวัลผู้ชนะนวัตกรรม (KM) ระดับสำนัก ($\bar{X} = 2.93$)

โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เชิญผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาเป็นวิทยากร ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาได้แก่ ทำบุญ ให้อาหารตามเทศกาลต่างๆ (ทัศนจักร) ($\bar{X} = 2.93$) ธรรมมะบรรยาย นิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา ($\bar{X} = 2.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 2.86)

โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมาได้แก่ จัดงานสงกรานต์ ($\bar{X} = 3.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ จัดการแข่งขันกีฬาฟุตซอล ($\bar{X} = 2.62$)

1.3.3 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทานอยู่ในระดับมาก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หรือน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการ พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลางหรือน้อยกว่าทุกโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมาได้แก่ โครงการสุขภาพดีชีวิตมีสุข ($\bar{X} = 3.04$) โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.04$) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์

ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$) โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.00$) โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ($\bar{X} = 2.98$) โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี ($\bar{X} = 2.96$) โครงการพัฒนาจิตนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X} = 2.92$) และโครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงการชลประทานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร ($\bar{X} = 2.91$)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของกรมชลประทาน มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านเพศ พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านประเภทบุคลากร บุคลากรของกรมชลประทาน ที่มีอาชีพแยกตามประเภทที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

- กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

- กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

- กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพพนักงานข้าราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

- กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทอาชีพอื่นๆ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากร กรมชลประทาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน” ครั้งนี้ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจากการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานจากการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.16$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากได้มีการขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทั่วทั้งองค์กร แต่ระดับความสุขยังอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าปัจจุบันเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั่วทั้งองค์กรยังไม่เสถียร มีการหลุดบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานไม่ราบรื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรในทางลบ ทำให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2560) ซึ่งทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่ามิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่และด้านความสามารถ โดยพบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่ในด้านงานรับเหมาจะเป็นงานที่ต้องแข่งขันกับเวลาเป็นงานที่มีปริมาณมาก และเจอบุคคลอื่นมากมาย อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่เป็นช่างจึงทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมระดับต่ำ และผลการศึกษาที่มีความคล้ายกับองค์ประกอบของ Locke (1976) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เกี่ยวกับสภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท สภาพห้องทำงาน และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก มีส่วนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ถ้ามีองค์ประกอบเหล่านี้ก็จะสามารถเพิ่มความความสุขให้กับบุคลากรได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า มี 3 ลำดับแรก ที่ทำให้บุคลากรส่วนมากมีความสุขต่อการทำงานลดลง ลำดับแรกบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการปรับปรุงอินเทอร์เน็ต เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตในการทำงาน ลำดับที่สอง บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ปรับปรุงอาคาร เนื่องจากปัจจุบันอาคารมีสภาพที่เสื่อมโทรม ฝ้าเพดาน พื้น และผนังมีการชำรุด เมื่อฝนตกจะมีน้ำรั่วซึมมายังพื้นที่ทำงานเกิดความเฉอะแฉะ พื้นที่ทำงานหลุดร่อน เวลาเดินอาจเกิดการสะดุด หกล้ม ลำดับที่สาม บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการทำงาน และเครื่องคอมพิวเตอร์มีความเร็วประมวลผลที่ต่ำ เป็นต้น ซึ่งจากผลการศึกษาที่ทราบมานั้นมีความสอดคล้องกับ Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น ควรริบดำเนิการปรับปรุงให้เป็นที่เรียบร้อยเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

3.1.1 ควรนำผลการศึกษาไปนำเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรภายในองค์กร

3.1.2 ควรนำผลการศึกษาไปนำเสนอต่อเพื่อร่วมงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับทราบระดับความสุขโดยรวมขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

โครงการที่จัดขึ้นบางโครงการบุคลากรบางท่านยังไม่ทราบว่าจัดโครงการมาตั้งแต่เมื่อไร ไม่รู้ว่าเป็นโครงการเกี่ยวกับอะไรบ้างและเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรเองหรือไม่ บางโครงการแจ้งให้ทราบโดยเป็นรูปแบบหนังสือเวียนมาให้บุคลากรรับทราบเพื่อเข้าร่วมโครงการ หนังสือเวียนมีลักษณะเชิญชวนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเข้าร่วมโครงการตามที่ได้เชิญชวน หรือบุคลากรเข้าร่วมโครงการไปแล้วแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว บุคลากรบางท่านอาจรู้สึกประทับใจและมีความสุขกับการเข้าร่วมโครงการ และบางท่านที่รู้สึกไม่ประทับใจและไม่มีความสุขที่ได้เข้าร่วมโครงการ จึงส่งผลให้บุคลากรได้รับความสุขเพิ่มขึ้นไม่เท่ากัน

ดังนั้น การเลือกโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร ควรเลือกโครงการที่บุคลากรส่วนใหญ่เข้าร่วมแบบไม่ต้องแจ้งให้ทราบ เช่น โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะทางองค์การมีมาตรการให้ทำกิจกรรม 5 ส.ในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี เป็นต้น เพราะผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในองค์กร บางท่านที่ได้รับแบบสอบถามมีข้อซักถามกลับมาหาผู้ศึกษา เช่น ถามว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่จัดขึ้นตั้งแต่เมื่อไร, โครงการนี้มีกิจกรรมอะไรให้เข้าร่วมบ้าง เป็นต้น เพราะทางผู้ศึกษาเลือกโครงการทั้งหมดที่ทางกรมชลประทานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วม บุคลากรไม่สามารถจำได้ทั้งหมดว่าเข้าร่วมโครงการอะไรไปแล้วบ้าง ข้อมูลที่ได้ อาจมีความคลาดเคลื่อนบางประการ จึงทำให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน อยู่ในระดับปานกลาง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตติยา เพร็ดพริ้งตระกูล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสซีแอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- คลังปัญญาไทย. (2553). *สุขภาพ*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2559 จาก <http://www.panyathai.or.th/wiki/index>.
- ชนิกา ตู้อินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2559 จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.
- ดาวรัตน์ เขียมสำอางค์. (2548). *อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วี.อินเตอร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). *ความสุขในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559 จาก <http://geocities.com>.

- พิบูล ที่ปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วิจิต อุ๋น และอำนาจ วังจีน. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พรินท์แอนด์มี.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สรวรัตน์ สวธนไพบุลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). *แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่มหาชนอยู่เย็นเป็นสุข*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559 จาก <http://www.uintha.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5374569&Ntype=82>.
- อรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์. (2545). *การเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Beck, Robert C. (2004). *Motivation: Theories and Principles*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education.

- Diener E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55 (1): 34-43.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95 (3): 542-575.
- Diener, E., Sandvik, E. and William Pavot. (2009). Happiness is the Frequency, Not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect. *Assessing Well-Being*. 39 (June): 213-231.
- Gubman, Edward L. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy & People to Achieve Extraordinary Results*. New York: McGraw-Hill.
- Heylighen, F. (1999). *Happiness*. Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines>.
- Hewitt Associates. (2010). *Hewitt Engagement Survey*. Retrieved from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/en-S/Consulting/ServiceTool.aspx?cid=2256&sid=7212>.
- Kall, R. (2004). *Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: at Work in Business*. from http://www.futurehealth.org/Positive Experience_Work_Business.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. 8thed. New York: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, Sonja; King, Laura, and Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success. *Psychological Bulletin*. 131 (6): 803-855.
- Spitzer, Robert. (1999). *The Four Levels of Happiness*. Retrieved from <http://www.catholiceducation.org/articles/apologetics/ap0016>.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

แบบสอบถามความสุขของบุคลากร

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน เพื่อสำรวจมาใช้ในการเสนอแนะแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มความสุขของบุคลากร จึงขอความร่วมมือจากท่านโปรดกรอกแบบสอบถามให้ครบถ้วน เพราะคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 ลูกจ้างชั่วคราว อื่นๆ.....

5. รายได้

- น้อยกว่า 10,000 10,001-20,000
 20,001-30,000 30,001-40,000
 40,001-50,000 มากกว่า 50,000

ตอนที่ 2 ระดับความสุขจากการเข้าร่วมโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความสุขของท่านเพียงระดับเดียว
 ระดับการประเมิน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข	ระดับความสุข				
	5	4	3	2	1
โครงการที่จัดทำ					
1. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
- จัดการประชุมสรุปปัญหาภายใน					
- จัดให้มีพี่เลี้ยงสอนงาน ให้คำปรึกษา					
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในและภายนอกหน่วยงาน					
2. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร					
- ขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ทั่วทั้งองค์กร					
- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน					
- เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เช่น FaceBook, Line, WhatsApp					
3. โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี					
- ให้รางวัลผู้ชนะนวัตกรรม (KM) ระดับสำนัก และกรม					
- มอบประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยผู้ที่ได้รับ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำสำนัก					
4. โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง					
- จัดรถรับส่งเจ้าหน้าที่ติดต่อกัน					
- จัดตั้งสวัสดิการคาร์แคร์					
- จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่					
- จัดสถานที่ออกกำลังกาย/อุปกรณ์กีฬา					

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข	ระดับความสุข				
	5	4	3	2	1
โครงการที่จัดทำ					
5. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
- ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
- จัดระเบียบสถานที่ทำงาน/ทำกิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงาน					
6. โครงการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
- จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม					
- จัดตั้งกลุ่มทีมงานทำงานเป็นทีม เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์					
8. โครงการชดเชยงานสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร					
- จัดการแข่งขันกีฬาบอลล์ฟ					
- จัดงานสงกรานต์					
- งานเกษียณอายุราชการ					
9. โครงการสุขภาพดีชีวิที่มีสุข					
- ตั้งโครงการตรวจสุขภาพประจำปี					
- เผยแพร่ข้อมูลเรื่องสุขภาพ					
- จัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน					
- เต็มแธโรบิค, วิ่ง, ซี่จักรยาน เพื่อสุขภาพ					
10. โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี					
- เชิญผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มาเป็นวิทยากร					
- ปฏิบัติธรรมตามเทศกาลต่างๆ					
- ธรรมมะบรรยาย นิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา					
- ทำบุญ ไหว้พระ ตามเทศกาลต่างๆ (ทัศนาวจร)					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำโครงการเพื่อเพิ่ม
ความสุขออย่างไร (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครับ

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายกฤษณะ สารานิกรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 กุมภาพันธ์ 2531
สถานที่เกิด	เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	กรมชลประทาน
ตำแหน่ง	วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ

