

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นางสาวปรียา เพ็ชรเต็มทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

## **Factors Affecting Happiness at Work of Ayutthaya Culture Officers**

**Miss Preeya Phettaemthong**



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2021



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ผู้ศึกษา** นางสาวปรีชา เพ็ชรแถมทอง **รหัสนักศึกษา** 2633001744 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2564

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (3) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 ตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ปัจจัย โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (3) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มีค่าระดับความสุขมากที่สุด (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** ความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



**Independent Study title:** Factors Affecting Happiness at Work of Ayutthaya Culture Officers

**Author:** Miss Preeya Phettaemthong **ID:** 2633001744 **Degree:** Master of Business Administration

**Independent Study advisors:** Assistance Professor Dr.Pavin Chinachoti **Academic year:** 2021

### **Abstract**

The purposes of this study were to study (1) the level of job characteristics, interpersonal relationship, and compensation and welfare of Ayutthaya Culture officers; (2) the level of organizational citizenship behavior of Ayutthaya Culture officers; (3) the level of happiness at work for Ayutthaya Culture officers; and (4) factors affecting the level of happiness at work for Ayutthaya Culture officers.

This research is a quantitative research. Population was 60 officers from Ayutthaya Culture. The sampling technique used in this research was calculated by Krejcie and Morgan, as a total of 52 samples, using convenient random sampling. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The study revealed that: (1) the overall level of job characteristics, interpersonal relationship and compensation and welfare of Ayutthaya Culture officers was at a high level for all three factors. Interpersonal relationship was the highest. (2) The overall level of organizational citizenship behavior of Ayutthaya Culture officers was at a high level for all five factors, while the factor of conscientiousness was the highest. (3) The overall level of happiness at work of Ayutthaya Culture officers was at a happiness level, while the fourth dimension of Happy Soul was the highest. (4) Factors of interpersonal relationship and organizational citizenship behavior, patience, sportsmanship affected happiness at work at a statistical significance of 0.05.

**Keywords:** Happiness at work, Organizational citizenship behavior, Ayutthaya Culture officer

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดีเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยมาตลอด รวมถึงอาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร กรรมการสอบ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คือ บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา จนผู้ศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ เพื่อนๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขออานิสงส์ที่เกิดจากคุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จงบังเกิดแก่ทุกท่าน และหากมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปรีชา เพ็ชรแถมทอง

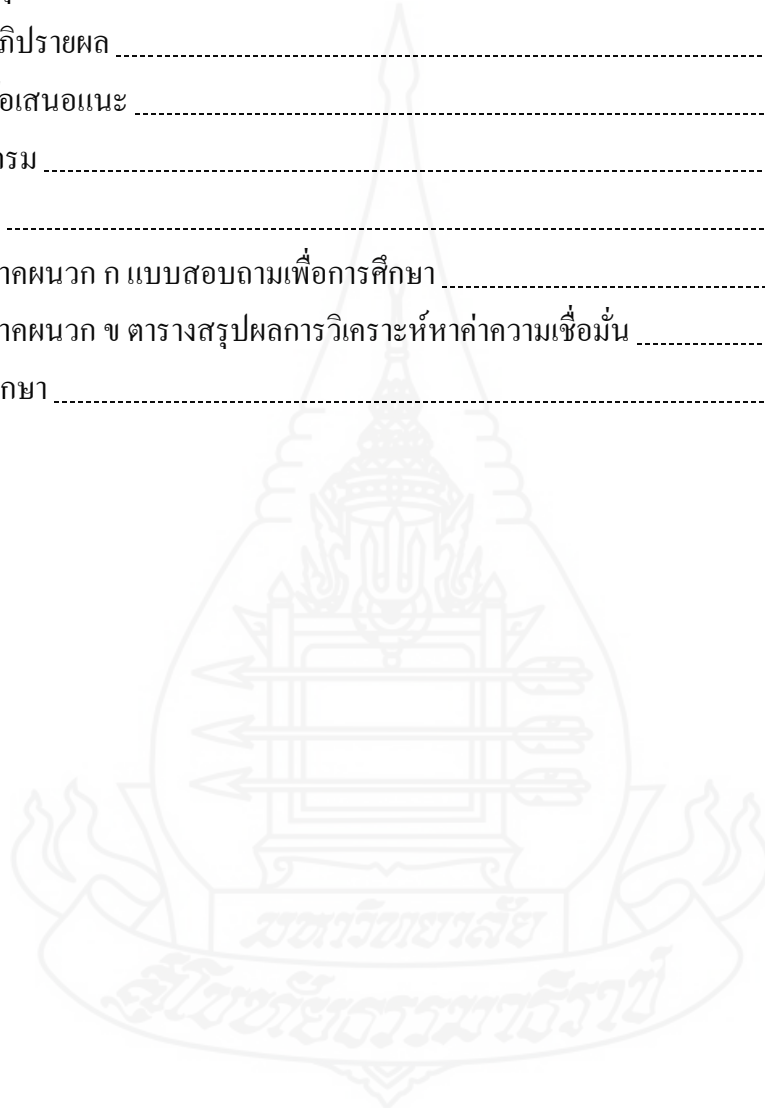
27 กรกฎาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	11
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	18
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	45
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	49
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน .....	55
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	56
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน	
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	67
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	72
ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	73

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	83
สรุปการวิจัย .....	83
อภิปรายผล .....	85
ข้อเสนอแนะ .....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	94
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา .....	95
ภาคผนวก ข ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น .....	114
ประวัติผู้ศึกษา .....	116



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตารางกำหนดขนาดของตัวอย่างของเครื่องและมอเตอร์แกน .....	36
ตารางที่ 3.2 ข้อคำถามในการวัดความสุข .....	38
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวม ของบุคคลในองค์กร .....	39
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	43
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน .....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล .....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ .....	47
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	49
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ... ด้านการให้ความช่วยเหลือ	49
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ... ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	50
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ... ด้านความอดทนอดกลั้น	51
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ... ด้านความสำนึกในหน้าที่	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ... ด้านการให้ความร่วมมือ	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	54
ตารางที่ 4.12 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม .....	55
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	56
ด้านคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	58
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	59
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	60
ด้านการให้ความช่วยเหลือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	62
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	63
ด้านความอดทนอดกลั้นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	64
ด้านความสำนึกในหน้าที่กับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร .....	66
ด้านการให้ความร่วมมือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก .....	68
เข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบ	
ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adjusted $R^2$ )	
ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม	
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression.....	69
analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก .....	70
เข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบ	
ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adjusted $R^2$ )	
ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม	
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression ....	71
analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	72



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติ t (t-test) ..... 74	74
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	
ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 76	76
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	
ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 77	77
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ	
ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 78	78
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	
ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 79	79
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตำแหน่ง	
ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 80	80
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	
ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ..... 81	81
ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ/อายุงาน	



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	11
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน .....	19



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความสุข” ของคนเรามีหลายรูปแบบ นับตั้งแต่ตอนเป็นเด็ก ความสุขก็คือ ได้เล่น ได้เรียนและได้อยู่กับเพื่อน แต่พอโตในวัยทำงาน สิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนานั้นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” หรือ Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในองค์กรที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จมีมากขึ้นเท่านั้น

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร และยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace” เป็นอีกเครื่องมือที่องค์กรต่างๆ นำมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร (กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563)

สิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปเรื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร และบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงาน จะทำให้เกิดความทุ่มเท สนุกสนาน และมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่องค์กรคาดหวังในที่สุด (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2550)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อให้สังคมเกิดความสมานฉันท์ มีความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย และมีวิถีชีวิตที่ดีบนพื้นฐานวัฒนธรรม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและสังคม เกิดสันติสุข รวมทั้ง ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรที่ต้องบริการ ประชาชน และสนับสนุน ส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กร ตลอดจนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม สิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบความสำเร็จคือบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้คิด วางแผน และปฏิบัติงาน แม้จะมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยใน การทำงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรในองค์กรที่ เป็นตัวนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

การทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อให้เกิด ความเครียดและขาดความสุขในการทำงานได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม อีกทั้งปริมาณ งานที่มากเกินไปที่ได้รับจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหางานล้นมือ ไม่ว่าจะเป็งานเก่าที่ค้างอยู่ งานใหม่ที่เข้ามา งานสำคัญ งานด่วน หรืองานย่อยๆ ดังนั้น การศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยผลักดันประสิทธิภาพ ในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผู้ศึกษาสนใจนำกรอบแนวคิดความสุข 9 มิติมาใช้วัดความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขของคนทำงาน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสมมติฐานคือ

4.1 ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy)

4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน (ที่มา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 52 คน

##### 5.3 ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ



ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยาตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 9 มิติ คือ (1) สุขภาพดี (2) ผ่อนคลายดี (3) น้ำใจดี (4) จิตวิญญาณดี (5) ครอบครัวดี (6) สังคมดี (7) ใฝ่รู้ดี (8) สุขภาพเงินดี และ (9) การงานดี

#### 5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลเดือนมีนาคมถึงกรกฎาคม 2565

### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งมาจากความสุขจากงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน โดยจำแนกความสุขในแต่ละด้าน ดังนี้

6.2.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักการใช้ชีวิต

6.2.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การมีความสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ทั้งในในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

6.2.3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การมีจิตสาธารณะ มีน้ำใจต่อผู้อื่น มีเมตตา กับคนรอบข้าง เอื้ออาทรต่อกันและกัน และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

6.2.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน

6.2.5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

6.2.6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

6.2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การมีความตื่นตัวกระตือรือร้นเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

6.2.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต มีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ รายจ่าย และการออมเงินในแต่ละเดือน

6.2.9 การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสบายใจเมื่ออยู่ในที่ทำงาน มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

6.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

6.3.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ทำหายและมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

6.3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและบุคลากรสามารถทำงานนั้นๆ ได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

6.3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การสร้างความรู้สึกรว่างานที่ทำนั้นมีความหมายและมีความสำคัญ มีคุณค่า เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นๆ หรือองค์กร

6.3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง บุคลากรมีอิสระในการกำหนดแบบแผน ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

6.3.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

6.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อกัน โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

6.4.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

6.4.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นมิตร ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

6.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีกัลยาณมิตรที่ดี ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน เรียนรู้งานจากกลุ่ม มีความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

6.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนคือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าเบี้ยประชุม เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินรางวัล เป็นต้น ส่วนสวัสดิการคือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

6.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่แสดงออกด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน เป็นการกระทำด้วยจิตใจที่ปรารถนาส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

6.6.1 การให้ความช่วยเหลือ การอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน และใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที

6.6.2 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกด้วยความสมัครใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน นึกถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดก็ตาม ให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสม

6.6.3 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การแสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

6.6.4 ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลารักษาความสะอาด ประหยัด และดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร ใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่า

6.6.5 การให้ความร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร การเข้าร่วมประชุม และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.2 ได้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.3 ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.4 สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับผู้ที่สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถช่วยอธิบายการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.5 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากร และองค์กรได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 2.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
  - 2.3 เครื่องมือการวัดตัวแปรของความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
  - 3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน
  - 3.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
  - 3.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
  - 4.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
  - 4.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 65 ก ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 ทำหน้าที่ประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรม ในส่วนภูมิภาค

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

### **พันธกิจ**

1. เติบโตทุนสถาบันหลักของชาติ อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
2. ส่งเสริมทุนทางวัฒนธรรมสู่การสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
3. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม สร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาค่านิยมเชิงบวก  
คุณลักษณะที่ดีของไทย
4. บูรณาการความร่วมมืองานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในพื้นที่
5. พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้มีคุณภาพ  
เพื่อส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน

### **ยุทธศาสตร์**

1. เสริมสร้างพลังการเติบโตทุนสถาบันหลักของชาติ และอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากด้วยทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพอย่างสร้างสรรค์
3. เสริมสร้างค่านิยมเชิงบวกสู่สังคมคุณธรรม
4. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้และบริหารจัดการงานด้านศาสนา ศิลปะ  
และวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ

### **เป้าประสงค์**

เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาสู่ “เศรษฐกิจวัฒนธรรมใหม่ สร้างรายได้ เสริมคุณค่า  
พัฒนาสังคม”

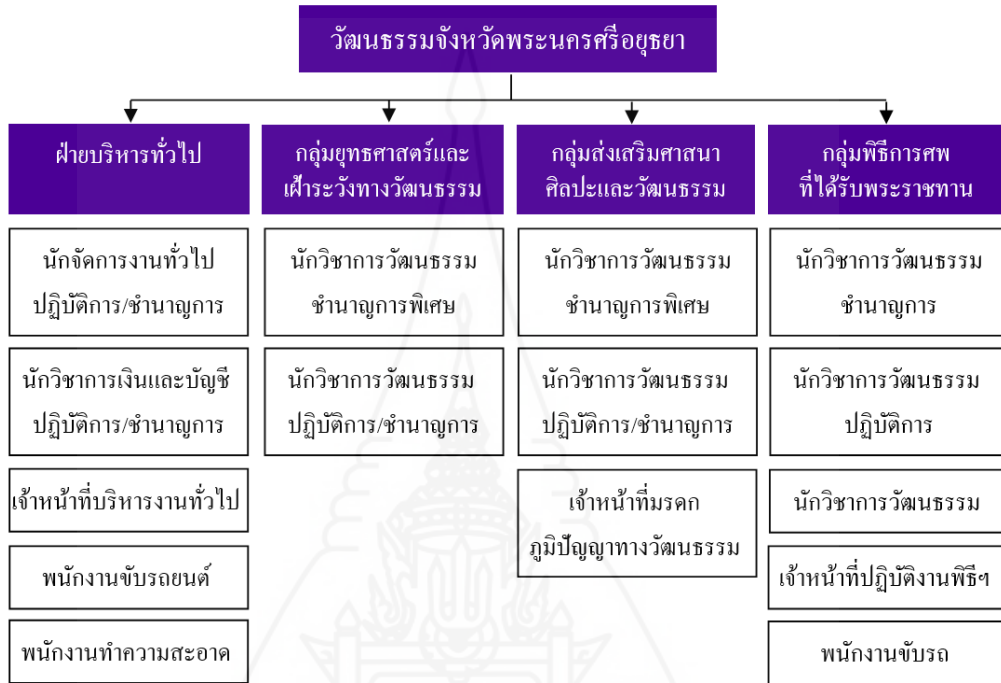
### **อำนาจหน้าที่ ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

- ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้ง  
ดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด
- ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด
- ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด  
สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ  
และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือ  
กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจ  
หน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย



- ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ชั้น 4 อาคาร 4 ชั้น ณ ศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีโครงสร้างสำนักงานดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ให้ความหมายว่า ผลที่ตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ให้ความหมายว่า ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนที่ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและยอมรับตนเอง การได้ทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีโอกาสในการพัฒนา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พอเพียง รวมทั้งการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al., 2007 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยรวมในการทำงาน และเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งครอบคลุมเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน ตลอดจนให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงานหมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของคนทำงาน ซึ่งเกิดจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) อธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกสนุกสนาน และภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ความสำเร็จในงาน (Achievement) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงานอยู่เสมอ

Gavin and Mason (อ้างถึงใน สุกัญญา โอ่งวัลย์, 2554) กล่าวถึงความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือบุคคลสามารถคิดและเลือกสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร (อ้างถึงใน เมธาวิ คำเจริญ, 2558) กล่าวว่า ความสุขสามารถแบ่งได้ 8 เรื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิต ดังนี้

1) ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต หมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแลไม่เกินไป ตามบุญตามกรรม และมีการมีทรัพย์สิน ที่ดินทำกิน

2) ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี

3) ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น

- 4) ความสุขจากการที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง
  - 5) ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การมีลูกหลานที่ได้ดีพึ่งตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ
  - 6) ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูด และทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้สิน
  - 7) ความสุขจากการบรรลุธรรม หมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม
  - 8) มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (อ้างอิงในนุรป่าชียะห์ ภูนา, 2562) กล่าวว่า สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กำหนดเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน ตามแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” โดยใช้เครื่องมือวัดเรียกว่า HAPPINOMETER เป็นเสมือนการใช้ปรอทวัดไข้ มาวัดความรู้สึกและประสบการณ์ สามารถวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรได้ทุกภาคส่วน ซึ่งความสุข 9 ประการ ประกอบด้วย
- 1) สุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง รู้จักการใช้ชีวิตให้มีความสุข รู้จักกิน รู้จักนอน
  - 2) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อน สามารถบริหารจัดการปัญหาของตนเองได้ และรู้จักการปล่อยวาง
  - 3) น้ำใจงาม (Happy Heart) การมีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ส่วนรวม มีเมตตาต่อคนรอบข้าง รู้จักแบ่งปัน มีความเอื้ออาทรต่อบุคคลในองค์กร
  - 4) คุณธรรม และศีลธรรม (Happy Soul) การมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักการให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ
  - 5) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง บุคคลในครอบครัวมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว
  - 6) สังคมดี (Happy Society) การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาัดเอาเปรียบ ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย
  - 7) การหาความรู้ (Happy Brain) การมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน
  - 8) ใช้เงินเป็น (Happy Money) การมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ รู้จักเก็บออม ไม่มีหนี้สิน

9) การงานดี (Happy work-life) การมีความสุขสบายใจ มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

จากแนวคิดของความสุขจากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในการใช้วัดระดับความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ ประกอบด้วย สุขภาพดี การผ่อนคลาย น้ำใจงาม คุณธรรม และศีลธรรม ครอบครัวที่ดี สังคมดี การหาความรู้ ใช้เงินเป็น และการงานดี เนื่องจากมีความเหมาะสมกับบริบทของคนทำงานในสังคมไทยมากที่สุด

### 2.3 เครื่องมือการวัดตัวแปรของความสุขในการทำงาน

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้พัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดระดับความสุขในการทำงาน มีคำถามจำนวน 40 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพกายและใจดี 2) ด้านมีน้ำใจ เอื้ออาทร 3) ด้านการมีเงิน 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านการศึกษาหาความรู้ 6) ด้านการมีศีลธรรม 7) ด้านครอบครัวอบอุ่น และ 8) ด้านสังคมดี โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด จนถึง น้อยที่สุด

ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินความเครียดจากการทำงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา 2) ด้านสัมพันธภาพ 3) ด้านความกดดันจากผู้ป่วยและทีมสุขภาพ 4) ด้านปัญหาองค์กร และการจัดการ และ 5) ด้านอาชีพ โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก จนถึง ต่ำมาก เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามตามมิติของกรอบแนวคิดทฤษฎีบูรณาการพยาบาลของคอสเสย์ (Dossey, 2008) สามารถจำแนกเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติภายในตัวบุคคล 2) มิติภายในสังคม 3) มิติภายนอกตัวบุคคล และ 4) มิติภายนอกสังคม

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (อ้างอิงในนุรป่าชียะห์ ภูนา, 2562) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ HAPPINOMETER ศึกษาและวิจัยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกลงและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร



HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ เหมาะสมกับบริบทการทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนามาจากวิถีชีวิตของการทำงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากจะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของการทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยุติ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อนกิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3) Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5) Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว



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

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความสามารถอยู่เสมอ

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

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

มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

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

มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นความต้องการของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

จากการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงาน และใกล้เคียงกับวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยมากที่สุด เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความจงรักภักดีของบุคลากร และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

#### 3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ความหมายของคุณลักษณะของงาน (*Job characteristics*)

ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ให้ความหมายว่า รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

J.Richard Hackman and G.R. Oldham (อ้างอิงใน สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูล ไทย และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพ มีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆ ด้วยตนเอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

Hackman & Oldham (อ้างอิงใน ว่าที่ร้อยตรี พงศ์วิศิษฐ์ สอนเฉลิม, 2562) ให้ความหมายว่า คือการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงานและได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำโดยคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจและภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูงและการขาดงานและการลาออกจากงาน

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ให้ความหมายว่า กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตน ทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่างๆ ทั้งโครงสร้างความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบของงานที่ปฏิบัติ อาศัยทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องาน การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

Hackman & Oldham (อ้างอิงใน ว่าที่ร้อยตรี พงศ์วิศิษฐ์ สอนเฉลิม, 2562) ได้แบ่งลักษณะของงาน ออกเป็น 5 มิติ คือ

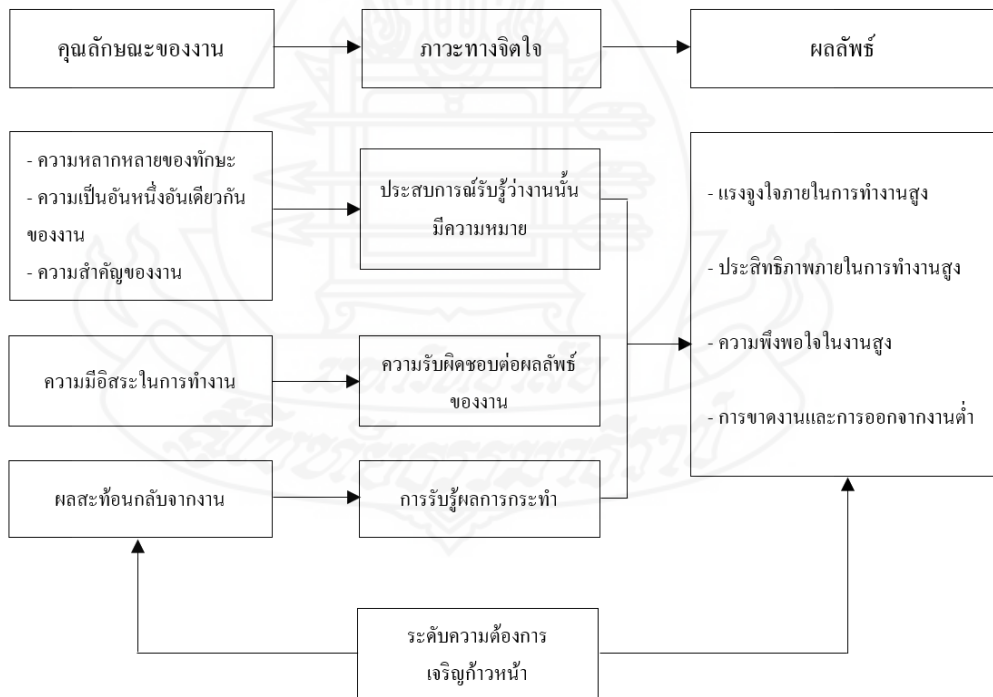
1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างสมบูรณ์

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความมากน้อยของงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลภายในหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากการปฏิบัติงานถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน

ที่มา : Hackman & Oldham (อ้างอิงในว่าที่ร้อยตรีพงศวิศิษฐ์ สอนเฉลิม, 2562)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ถือว่าสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ภาวะ คือ

1) การตระหนักที่รับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคลต้องรับรู้ว่าจะงานของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2) การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น และความพยายามจะส่งผลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

3) การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Result) บุคคลต้องสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

สภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ก่อให้เกิดผลกับแรงจูงใจภายในการทำงานสูง ส่งผลให้การประสิทธิภาพภายในการทำงานสูง เนื่องจากเกิดความพึงพอใจในงานสูง ทำให้การขาดงานและลาออกจากงานต่ำ

### 3.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

#### ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คณิศ จุลสุคนธ์ (อ้างอิงในนันทน์ธนาดา สวามิวัศสุกิจ, 2558) ให้ความหมายว่าการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ปรีวิทย์ ไวทยาชีวะ และทิพย์รัตน์ นพฤทธิ (2560) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือ และการจูงใจซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันในองค์กรแล้ว ยังมีการแสวงหาความเป็นเพื่อนเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจจากสัมพันธภาพที่เกิดกับบุคคลอื่นอีกด้วย

Beyer & Marshall (อ้างอิงในทิชากร รอดแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง, 2561) ให้ความหมายว่า การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พลังอำนาจ และความสามัคคี ซึ่งแบ่งแนวคิดมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ 5) การทำงานของกลุ่ม

ที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ 8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม

กล่าวโดยสรุป สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการ มีปฏิสัมพันธ์และการได้สัมผัสกับบุคคลอื่น ในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อบุคคล อาจเป็นลักษณะทางบวกหรือลบก็ได้ ก่อให้เกิดความสามัคคี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Beyer & Marshall (อ้างอิงในทิชากร รอดแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง, 2561) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (Confidence and Trust) ความมั่นใจและความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่อยู่คู่กัน เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจต่อกันก็จะเกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจังต่อกัน ไม่มีความเคลือบแคลงสงสัยว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น เพราะมีความเชื่อมั่นอยู่ภายในความรู้สึกปรารถนาดีและเชื่อถือได้ การสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นโดยง่าย ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอต้นเสมอปลาย

2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) บุคคลมรความเต็มใจในการให้การแบ่งปัน ช่วยกันทำงาน ไม่นิ่งเฉยแม้เป็นงานของผู้อื่น หรือหวงแหนสิ่งที่ตนเองได้มา โดยเฉพาะส่วนที่จะได้ร่วมกัน ให้ความรู้แก่กัน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน

3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) โดยมีหลักสำคัญว่า องค์กรจะมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงได้ก็ต่อเมื่อความต้องการภายในองค์กรได้รับการสนับสนุน ซึ่งอาจแสดงออกทางพฤติกรรมได้หลายลักษณะ เช่น การให้การยอมรับนับถือยกย่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) เป็นการมีทัศนคติที่ดี และมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ ดังนั้น ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์จึงเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งที่จะอธิบายลักษณะของสัมพันธภาพของบุคคลได้ บุคคลที่มีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ต่อกันย่อมมีความกล้าแสดงความรู้สึกและปัญหาต่างๆ



ต่อเพื่อนร่วมงานของตนเองได้ง่าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง

5) การทำงานของกลุ่มที่มีความมุ่งผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Effort Toward Goal Achievement) การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ร่วมกัน เนื่องจากการรวมกลุ่มที่มุ่งทำงานในห้วงองค์กรเกิดผลสำเร็จนั้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยพฤติกรรมที่แสดงออกต้องได้รับการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญมากในการทำงานเป็นทีม

6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่น ที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ การวิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม บุคคลทุกคนย่อมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในตน มนุษย์สามารถพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ได้ผูกติดอยู่กับอดีต

7) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) เป็นกระบวนการส่งความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึกของบุคคลออกสู่ผู้อื่น ซึ่งสื่อความหมายด้วยวิธีการเขียน พูด กิริยาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารมีทั้งระบบปิดและระบบเปิด แต่การติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด เพราะสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจได้ถูกต้องและตรงกันระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับข่าว และยังเป็นการติดต่อแบบตัวต่อตัวโดยตรง (Face to Face) เพราะเป็นการติดต่อสื่อสารกันต่อหน้าอย่างตรงไปตรงมา ประกอบด้วยความรู้สึกละความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อกัน

8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom From Threat) เป็นความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ การสร้างความรู้สึกละยอมรับสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ มีบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน

Edelman (อ้างอิงในนันทพร ทองลิ้ม, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
- 2) การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ
- 3) การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนร่วม

4) การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยก็ตาม

- 5) เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
- 6) ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย
- 7) ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

จากแนวคิดสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการอยู่ร่วมกัน ทำงานอาชีพเดียวกัน โดยแต่ละบุคคลจะมีการดำเนินชีวิต การเป็นมิตรต่อกัน การศึกษานิสัย และความพึงพอใจต่อกัน การปรับตัวเข้าหากัน และการมีเป้าหมายเดียวกัน หากมีความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและผลสำเร็จก็จะบังเกิดขึ้นได้

### 3.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ความหมายของค่าตอบแทน

Gomez – Mejia (อ้างอิงใน โชคชัย วันดี, 2559) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ (employee's total compensation) ที่มีส่วนประกอบคือค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Compensation) เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำสัปดาห์หรือการจ่ายเป็นเดือนหรือชั่วโมง ส่วนที่ 2 คือการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ (Pay Incentives) เป็น โปรแกรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เช่น โบนัส การแบ่งส่วนผลกำไร (Profit sharing) ส่วนที่ 3 คือ ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หรือค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) เช่น การประกันสุขภาพ การประกันการว่างงาน

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ให้ความหมายว่า เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (อ้างอิงใน โชคชัย วันดี, 2560) ให้ความหมายว่า การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานที่ได้ทำงานให้กับองค์กร โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน 2 ประเภท คือ “เงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับภายในช่วงระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันในอัตราคงที่ และได้รับประจำ “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยยึดเวลาในการทำงานเป็นหลัก เช่น รายวัน รายชั่วโมง ในส่วนขององค์กรนั้นค่าตอบแทนจัดเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมาหรือใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายประเภทวัตถุดิบ ซึ่งค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งที่จูงใจ



ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้มีความจงรักภักดี ทুমเท ตั้งใจทำงานจนถึงจุดใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ทั้งการวางแผน จัดระบบงาน และการใช้จ่าย

กล่าวโดยสรุป ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ซึ่งอยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรวมทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น

#### ความหมายของสวัสดิการ

ส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน (2562) ให้ความหมายว่า กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อใช้ในการดำรงชีพ หรือเพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. (อ้างอิงในนุรป่าชียะห์ กูนา, 2562) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ และบำเหน็จบำนาญ
2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย การลาประเภทต่างๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การประปาส่วนภูมิภาค (2563) ให้ความหมายว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่พนักงานและลูกจ้างนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้มีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุชาติ นันทะไชย และคณะ (2563) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทนหรือประโยชน์พิเศษต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรืออาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ หรืออาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์เกลือ” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” จนเกิดเป็นพันธสัญญาว่า สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคณให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาส่วนตัวและครอบครัว มีความรักงานและตั้งใจทำงาน และอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

Decenzo & Robbins; Bohlander & Snell (อ้างอิงใน โชคชัย วันดี, 2560) ได้แบ่งรูปแบบค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ค่าตอบแทนทั้งหมด คือ สิ่งที่บุคคลจะได้รับ โดยรวมทั้งหมด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินที่บุคคลได้รับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เป็นค่าตอบแทนมาตรฐาน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยคิดเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือการจ่ายจูงใจที่จ่ายให้กับบุคคล หรือจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น ยอดขาย โบนัส

1.1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หรือ ผลประโยชน์เกี่ยวคู่ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ ค่าตอบแทนที่ได้รับในวันที่ลาหยุดงาน หรือเงินที่ได้รับตอนเกษียณ (ต้องเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้)

1.2 ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง บริการต่างๆ สิทธิประโยชน์ หรือสิ่งของ ที่องค์กรให้ต่อบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจ หรือเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.2.1 งาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้รับผิดชอบ มีความสำคัญ น่าสนใจ มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ มีอิสระ/มีอำนาจในการตัดสินใจ

1.2.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานที่มีความเป็นธรรม สุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจในกิจกรรม หรือในงานต่างๆ

2) ค่าตอบแทนเชิงสังคม คือ ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแยกออกเป็นตัวเงิน เช่น ความพึงพอใจด้านสังคม ความสัมพันธ์ในองค์กร ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เช่น

2.1 ได้รับการยกย่อง หรือเลื่อนตำแหน่ง คือ การที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การรับรางวัล การปรับตำแหน่งงาน

2.2 การได้รับผิดชอบงานที่ทำหาย คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความทำหาย มีการใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานเดิมที่รับผิดชอบอยู่ หรือการได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ

2.3 ความรู้สึกมั่นคง คือ เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ หรือการจงใจให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน เช่น กองทุน สวัสดิการ

2.4 โอกาสเรียนรู้ และพัฒนา คือ เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติม ฝึกฝน ทักษะ/ความรู้ให้เพิ่มขึ้น หรือการให้หน้าที่รับผิดชอบที่มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) กล่าวถึงหลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1) การกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอับบุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ ในการกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะนี้ต้องพิจารณาระดับค่าครองชีพของบุคลากรประกอบด้วย

2) การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม หลักการนี้ใช้ได้กับทุกเพศ ทุกวัย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ อาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้น โดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่เพิ่งบรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์

3) การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร เมื่อต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับแรงงานมีอัตราค่าตอบแทนสูง ต้นทุนการผลิตก็จะสูง ซึ่งจะมีผลทำให้กำไรที่นายจ้างควรได้ลดลงไป หากกำไรน้อย ฝ่ายนายจ้างก็จะขาดแรงจูงใจ

4) การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่นๆ เช่น หลักความสมดุล หลักความมั่นคง และหลักการจูงใจ เป็นต้น

การประปาส่วนภูมิภาค (2563) จำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 17 ประเภท ดังนี้

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ   | 10. เงินยังชีพภาคใต้                              |
| 2) เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์        | 11. ค่าเบี้ยประกันภัยภาคใต้                       |
| 3) เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล    | 12. เงินช่วยเหลือค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต       |
| 4) เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร   | 13. เงินค่าเช่าบ้าน                               |
| 5) เงินสงเคราะห์บุตร              | 14. เงินค่าเครื่องแบบ                             |
| 6) เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร       | 15. ค่ารับรองประจำตำแหน่งผู้บริหาร                |
| 7) เงินช่วยเหลือการประสบสาธารณภัย | 16. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างท้องที่ |
| 8) สวัสดิการค่าน้ำประปา           |   |
| 9) ของที่ระลึก                    | 17. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน            |

สุนันทา เลานันท์ และเสนาะ ดิยาวี (อ้างอิงใน โชคชัย วันดี, 2560) กล่าวถึงหลักสำคัญในการบริหารสวัสดิการ ดังนี้

- 1) หลักความเหมาะสมกับความต้องการ คือ สวัสดิการในแต่ละประเภทควรมีการสำรวจ สอบถาม หรือการมีส่วนร่วมกันระหว่างองค์กร และพนักงาน เพื่อให้ได้สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด โดยยึดหลักความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนในองค์กร
- 2) หลักความสม่ำเสมอ คือ ควรดำเนินการให้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และบุคลากรมีความมั่นใจ ไม่ใช่การให้ตามงบประมาณ หรือตามความรู้สึก
- 3) หลักความเสมอภาค คือ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ ต้องมีการแจ้งหรือกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นธรรม ไม่เอินเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- 4) หลักความสามารถในการจ่าย คือ ความสามารถขององค์กร หรืองบประมาณที่สามารถจ่ายให้กับบุคคล โดยต้องสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ กิจกรรม และวัฒนธรรมในองค์กร
- 5) หลักความมีประสิทธิภาพ คือ ต้องคำนึงถึงผลที่จะได้รับในการจัดทำสวัสดิการ มีความคุ้มค่า ได้รับความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มความสุขกาย และสุขใจ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

##### 4.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

อริยวราณ์ รัศมีกอบกุล (2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของพนักงานในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่คาดหวังการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว

ธันวินี ประกอบของ (2560) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยไม่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2562) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมทางบวกของพนักงานที่มีความรักในการทำงาน ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายให้องค์กรด้วยความเต็มใจ โดยที่องค์กรไม่ได้ร้องขอหรือบังคับ มีความรู้สึกรักในการทำงานและรักในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

พรเพชร บุตรดี (2563) ให้ความหมายว่า การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

อย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกด้วยความเต็มใจ ไม่คาดหวังการได้รับผลตอบแทน เป็นการกระทำด้วยจิตใจที่ปรารถนาส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

#### 4.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Motowidlo, Borman and Schmt (อ้างอิงใน สกฤษฎ์ ช่องประเสริฐ, 2559) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับบุคคล (Helping and Cooperating with Others) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำแก่ลูกค้าและไม่เห็นแก่ตัว

2) การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์กร (Helping and Cooperating with Others) เป็นความสุภาพอ่อนน้อมต่อองค์กร ไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจเมื่อเกิดความไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงานที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน

3) การร่วมรับผิดชอบ สนับสนุน และการปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์กร (Endorsing, Supporting and Defending Organizational Objective) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร การให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ร่วมกับองค์กรในภาวะวิกฤต และการสนับสนุนองค์กรต่อบุคคลภายนอก

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกระบวนกรขององค์กร (Following with Enthusiasm and Extra Effort) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามคำสั่ง กฎระเบียบ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา การยอมรับคำนิยามและนโยบายขององค์กร รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ

5) ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6) ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (Volunteering to Carry Out Task Activities) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแม้ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับความรับผิดชอบที่มากขึ้นด้วยความสมัครใจ



Organ (อ้างอิงในอริยวารรณั รัชมีกอบกุล, 2559) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งทางการกระทำและวาจา ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สงบสุข พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคิดคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการกระทำที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทน ต่อความลำบาก อุปสรรค และสิ่งไม่พึงปรารถนาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่บ่นหรือแสดง ความไม่พอใจ

4) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การยอมรับและประพฤตินตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด มีความรับผิดชอบต่องาน ใช้ทรัพยากร ต่างๆ อย่างคุ้มค่า และไม่ทำกิจธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน

5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับ และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจ อาทิเช่น การเข้าร่วมประชุมอย่าง สม่ำเสมอ และมีข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อมุ่งหวังให้องค์กร มีการพัฒนาและมั่นคงมากขึ้น การปฏิบัติตน ตามระเบียบวินัยขององค์กรด้วยความเต็มใจ

Podsakoff (อ้างอิงในฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) จำแนกพฤติกรรมกรรมการสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Helping) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นด้วยความสมัครใจเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความเห็นแก่ตัว

2) ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอดทน ต่อสถานการณ์ความยากลำบาก ความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานหรือในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงความไม่พอใจ

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง การมีพฤติกรรม การสนับสนุนและจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สิน รวมถึงสิ่งของอื่นๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรจากสิ่งคุกคามภายนอก ตลอดจนมีการรักษา และคงความจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ในสภาวะวิกฤต

4) การยินยอมปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร (Organizational Compliances หมายถึง การเรียนรู้และยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ขององค์กร แม้จะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมก็ตาม

5) ความริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมการริเริ่มสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเต็มที่ รวมถึงอาสาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม มีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7) การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองด้วยความสมัครใจ โดยการแสวงหาความรู้และเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามแนวคิดที่ออร์แกน (Organ) ได้จำแนกไว้อย่างชัดเจน เป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย และมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมกรช่วยเหลือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

บุรินทร์ภัฏ พรหมมาศ และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าบุคลากรในสถานศึกษามีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเกิดจากสถานศึกษาเทศบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและสร้างเจตคติที่ดี



กับทุกคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้วยความเข้าใจในตัวบุคลากรที่มีสถานภาพและความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ได้เป็นอย่างดี

สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อริยวราธรรม รัศมีกอบกุล (2559) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ค่าจ้างและบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความอดทนอดกลั้น ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการ และความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานขององค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร

ฉัตรรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ศึกษาความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่จังหวัดยะลาราชิวาส ปัตตานี และสงขลาในเขต 5 อำเภอ (อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา) จำนวน 201 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า พลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้มีอิทธิพลมาจากความเครียดจากการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ดังนั้น พลังสุขภาพจิตจะเพิ่มสูงขึ้นได้จะต้องได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

โชคชัย วันดี (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร จำนวน 176 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน บริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน คือ ใช้เกณฑ์ทางด้านระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงานมาเป็นตัวกำหนดถึงขอบเขตการรับผิดชอบงาน ทำให้พนักงานจึงมีความรู้สึกที่ไม่แตกต่าง ทุกคนยอมรับถึงข้อกำหนดดังกล่าว

ร้อยโทหญิง ฉัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเกษตรกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของ เกษตรกรกลุ่มงานอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอก แบ่งออกได้เป็น ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับตัวเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้สมาชิก มีความรู้สึกรักในองค์กร และมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเท และเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการ สร้างประโยชน์ให้องค์กร

ชั้นวนี ประกอบของ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จำนวน 153 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

อ โฉ ทัย ชีระทีป (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีสัมพันธ์ ต่อความสุขในการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ตัวแปรคัมมื่ออาชีพเกษตรกรรม/ค้าขาย ตัวแปรคัมมื่ออาชีพธุรกิจส่วนตัว ตัวแปรคัมมื่ออาชีพรับจ้าง และตัวแปรคัมมื่อกลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 400 คน พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด 2) ระดับความสุข ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด และ 3) ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีการจัดสรรเวลาระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในเวลาการทำงานที่มีอยู่

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามความสุขในการทำงานใช้แบบสอบถามสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมิติที่ 5 ครอบคลุมดี เป็นมิติที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับหนึ่งรองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมปัจจัยคือด้านลักษณะงาน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

นันทพร ทองลิ้ม (2563) ศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีระดับความคิดเห็นต่อความไม่มั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ 235 คน และสายสนับสนุน 192 คน รวมทั้งสิ้น 427 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ 0.265, 0.254 และ 0.212 ตามลำดับ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูล ณ วันที่ 29 มีนาคม 2565)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน โดยการสุ่มเก็บตัวอย่างแบบสะดวก

ตารางที่ 3.1 ตารางกำหนดขนาดของตัวอย่างของเครื่องและมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ/อายุงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจากงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ กุณา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2562) มาเป็นต้นฉบับสำหรับการพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน จำนวน 11 ข้อ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 10 ข้อ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน



ประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่างๆ เป็น 3 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของเบสต์ (Best, 1977) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เมื่อนำค่าพิสัยมาจัดระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ สามารถแบ่งระดับได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามแนวความคิดของออร์แกน Organ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจากงานวิจัยของอริยารธรรม รัศมีกอบกุล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2559) มาเป็นต้นฉบับสำหรับการพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) จำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) จำนวน 5 ข้อ ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) จำนวน 5 ข้อ ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) จำนวน 5 ข้อ และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ



**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ความสุข 9 มิติ ดังนี้ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ซึ่งมีคำถามจำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Rating Scale) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

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

รายละเอียดการแบ่งข้อคำถามในการวัดความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ข้อคำถามในการวัดความสุข

มิติ	จำนวนข้อคำถาม
1. สุขภาพดี (Happy Body)	5
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	5
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	9
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	5
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	3
6. สังคมดี (Happy Society)	6
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	4
9. การงานดี (Happy work-life)	15
<b>รวม</b>	<b>55</b>

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้เกณฑ์ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรในองค์กร

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 - 24.99	<p><b>ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy</b></p> <p>แสดงว่า บุคลากรในองค์กร “ไม่มีความสุขเลย”</p> <p>✧ ผู้บริหารควรแก้ไขอย่างเร่งด่วน</p>
25.00 - 49.99	<p><b>ไม่มีความสุข: Unhappy</b></p> <p>แสดงว่า บุคลากรในองค์กร “ไม่มีความสุข”</p> <p>✧ ผู้บริหารควรแก้ไขอย่างจริงจัง</p>
50.00 - 74.99	<p><b>มีความสุข: Happy</b></p> <p>แสดงว่า บุคลากรในองค์กร “มีความสุข”</p> <p>✧ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป</p>
75.00 - 100.00	<p><b>มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Happy</b></p> <p>แสดงว่า บุคลากรในองค์กร “มีความสุขมาก”</p> <p>✧ ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง</p>

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pilot-Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรจะไม่ต่ำกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540)

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.89 0.95 และ 0.81 ตามลำดับ ในแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่

และการให้ความร่วมมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.88 0.75 0.94 0.75 และ 0.89 ตามลำดับ และในแบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.93

จากการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามที่เป็นตัววัดตัวแปรแต่ละตัวมีความเหมาะสมเชื่อถือได้ ดังนั้น ถือว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมั่นในระดับดี สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยตัวเองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 52 ราย โดยผู้ศึกษาเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง
3. ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้ศึกษาจะสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาประมวลผลในโปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมทั้งสรุปผลและเรียบเรียงเนื้อหา

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งได้ความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบสอบถาม ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. แบบสอบถาม ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

5. ทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ ( $r$ ) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่ม การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์ หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $+1$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย (หากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก (+) หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หากมีเครื่องหมายลบ (-) หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

**ค่า ( $r$ ) ระดับของความสัมพันธ์**

มากกว่า 0.91 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.30 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.01 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

เท่ากับ 0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ  $0 \leq r \leq 1$  ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

6. วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะเป็นแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน โดยปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 ฉบับ โดยวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ/อายุงาน และทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

N = 52(100%)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	23	44.2
หญิง	29	55.8
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	1.9
ระหว่าง 25 – 35 ปี	24	46.2
ระหว่าง 36 – 45 ปี	17	32.7
มากกว่า 45 ปี	10	19.2
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	34	65.4
สมรส	16	30.8
หม้าย / หย่า / แยก	2	3.8
อื่นๆ	-	-
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	5.8
ปริญญาตรี	36	69.2
ปริญญาโท	13	25
ปริญญาเอก	-	-
อื่นๆ	-	-
<b>ตำแหน่ง</b>		
วัฒนธรรมจังหวัด	-	-
นักวิชาการวัฒนธรรม	25	48.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง (ต่อ)</b>		
นักจัดการงานทั่วไป	5	9.6
นักวิชาการเงินและบัญชี	3	5.8
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีฯ	9	17.3
อื่นๆ	10	19.2
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	17.30
15,001 – 25,000 บาท	29	55.80
25,001 – 35,000 บาท	5	9.60
35,001 บาท ขึ้นไป	9	17.30
<b>อายุราชการ/อายุงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	11.50
1 – 3 ปี	22	42.30
4 – 10 ปี	13	25.00
11 – 20 ปี	5	9.60
มากกว่า 20 ปี	6	11.50
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 52 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 46.20 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.40 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.20 ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ร้อยละ 48.10 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 55.80 และส่วนใหญ่มีอายุราชการ/อายุงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบในปัจจัย 3 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

N = 52(100%)				
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน	4.12	0.704	มาก	4
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทาย ความสามารถของท่าน	4.13	0.627	มาก	3
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.25	0.590	มาก	1
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนจบได้ด้วยตนเอง	4.08	0.710	มาก	5
5. ท่านได้ปฏิบัติงานที่สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน	4.13	0.687	มาก	3
6. ท่านได้ปฏิบัติงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้	4.15	0.802	มาก	2
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว	3.65	0.988	ปานกลาง	10
8. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.69	0.961	มาก	9
9. ท่านมีโอกาสจัดสรรเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.75	0.789	มาก	8
10. ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิผลหรือไม่	4.06	0.698	มาก	6
11. ท่านมีโอกาสนำความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.88	0.758	มาก	7
<b>ภาพรวม ด้านคุณลักษณะของงาน</b>	<b>3.99</b>	<b>0.558</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน โดยภาพรวมของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.25 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.590 รองลงมาคือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.802 บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687 ส่วนบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.988

### ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

N = 52(100%)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
12. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	3.88	0.922	มาก	10
13. ท่านได้รับการยอมรับ ในความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.779	มาก	9
14. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ด้านการแสดงความคิดเห็น อีตระในการตัดสินใจ การสนับสนุนการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว	4.00	0.840	มาก	8
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	4.37	0.658	มาก	2
16. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ	4.19	0.841	มาก	6
17. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน	4.27	0.689	มาก	4
18. ท่านรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง เมื่อได้ใกล้ชิดและทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.750	มาก	5
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	4.08	0.710	มาก	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
20. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.35	0.683	มาก	3
21. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ	4.42	0.723	มาก	1
<b>ภาพรวม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>	<b>4.18</b>	<b>0.623</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.42 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.723 รองลงมาคือ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.658 บุคลากรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 ส่วนบุคลากรได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.922

#### ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

N = 52(100%)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
22. ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์	4.12	0.676	มาก	1
23. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมและ เพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.60	0.934	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
24. ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน เป็นต้น	3.79	0.825	มาก	3
25. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน เงินเดือน และเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม	3.62	1.013	ปานกลาง	4
26. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย ในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ	4.02	0.804	มาก	2
<b>ภาพรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>	<b>3.83</b>	<b>0.650</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.650 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.804 ส่วนบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือนค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.934

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทั้ง 3 ปัจจัย ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

N = 52(100%)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	3.99	0.558	มาก	2
2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.18	0.623	มาก	1
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.83	0.650	มาก	3
<b>ภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน</b>	<b>4.00</b>	<b>0.610</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.83 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.650 อยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

N = 52(100%)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ	4.35	0.653	มาก	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. ท่านให้คำแนะนำ ช่วยเหลือพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ แม้ไม่ถูกร้องขอให้ทำก็ตาม	4.29	0.750	มาก	5
3. ท่านเต็มใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.44	0.639	มาก	2
4. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบ ปัญหาในการทำงาน	4.48	0.671	มาก	1
5. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานจำนวนมาก	4.37	0.742	มาก	3
<b>ภาพรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ</b>	<b>4.38</b>	<b>0.602</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือโดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเต็มใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 รองลงมาคือ บุคลากรเต็มใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 บุคลากรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานจำนวนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.742 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.653 ส่วนบุคลากรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ แม้ไม่ถูกร้องขอให้ทำก็ตาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.750

#### ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

N = 52(100%)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
6. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.46	0.609	มาก	2
7. เมื่อท่านทำงาน ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงาน จะได้รับด้วย	4.37	0.627	มาก	3



ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
8. เมื่อมีการนัดหมายที่จะต้องทำงานร่วมกัน ท่านมักจะมาก่อนเวลานัดหมาย	4.37	0.793	มาก	3
9. ท่านทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานอื่น	4.46	0.576	มาก	2
10. ท่านเคารพสิทธิความเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน	4.71	0.498	มาก	1
<b>ภาพรวม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น</b>	<b>4.47</b>	<b>0.495</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเคารพสิทธิความเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.71 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.498 รองลงมาคือ บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.609 บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 บุคลากรคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.627 เมื่อมีการนัดหมายที่จะต้องทำงานร่วมกัน บุคลากรมักจะมาก่อนเวลานัดหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.793

#### ด้านความอดทนอดกลั้น

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

N = 52(100%)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
11. เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงาน ท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	4.29	0.637	มาก	2
12. ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงาน	4.31	0.643	มาก	1
13. เมื่อทำสิ่งใดๆ ท่านมักมีสติเสมอ ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเดือดร้อนหรือไม่พอใจ	4.29	0.605	มาก	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
14. ท่านสามารถอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ผู้บริหารมีคำสั่งให้ปฏิบัติ	4.21	0.667	มาก	4
15. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้จะมีปัญหาอุปสรรคที่ไม่เกิดความท้อถอย	4.27	0.717	มาก	3
<b>ภาพรวม ด้านความอดทนอดกลั้น</b>	<b>4.27</b>	<b>0.585</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.585 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.31 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643 รองลงมาคือ เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงาน บุคลากรจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่ท้อแท้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 เมื่อทำสิ่งใดๆ บุคลากรมักมีสติเสมอ ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเดือดร้อนหรือไม่พอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.605 ส่วนบุคลากรสามารถอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ผู้บริหารมีคำสั่งให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.21 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.667

#### ด้านความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

N = 52(100%)				
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
16. ท่านทำงานแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ	4.29	0.637	มาก	4
17. ท่านมีความตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.48	0.577	มาก	3
18. ท่านให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของบุคคลทุกระดับ ทั้งบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร	4.60	0.534	มาก	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
19. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.48	0.610	มาก	3
20. ท่านให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.65	0.556	มาก	1
<b>ภาพรวม ด้านความสำนึกในหน้าที่</b>	<b>4.50</b>	<b>0.459</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.459 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.65 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของบุคคลทุกระดับ ทั้งบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 บุคลากรมีความตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 ในการปฏิบัติงาน บุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 ส่วนบุคลากรทำงานแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637

#### ด้านการให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

N = 52(100%)				
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
21. ท่านพยายามเสนอแนะในทางสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร	4.27	0.660	มาก	3
22. ท่านกระตือรือร้นในการประสานงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ	4.35	0.623	มาก	2
23. เมื่อเกิดปัญหาในองค์กร ท่านจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ	4.25	0.682	มาก	4

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
24. ท่านให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ และความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร	4.27	0.660	มาก	3
25. ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี	4.56	0.574	มาก	1
<b>ภาพรวม ด้านการให้ความร่วมมือ</b>	<b>4.34</b>	<b>0.548</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.56 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.574 รองลงมาคือ บุคลากรกระตือรือร้นในการประสานงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 บุคลากรพยายามเสนอแนะในทางสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 บุคลากรให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ และความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 ส่วนเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร บุคลากรจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.25 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

N = 52(100%)				
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.38	0.602	มาก	3
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.47	0.495	มาก	2
3. ความอดทนอดกลั้น	4.27	0.585	มาก	5
4. ความสำนึกในหน้าที่	4.50	0.459	มาก	1
5. การให้ความร่วมมือ	4.34	0.548	มาก	4
<b>ภาพรวม พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร</b>	<b>4.39</b>	<b>0.538</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.459 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.459 อยู่ในระดับมาก ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602 อยู่ในระดับมาก ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.585 อยู่ในระดับมาก

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละนำมาแปลผลเป็นค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4.12 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสุขในการทำงาน	ค่าระดับ ความสุข	แปลผล	อันดับ
มิติที่ 1 สุขภาพดี	61.73	มีความสุข (Happy)	6
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	54.81	มีความสุข (Happy)	8
มิติที่ 3 น้ำใจดี	74.89	มีความสุข (Happy)	2
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	75.87	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)	1
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	65.22	มีความสุข (Happy)	5
มิติที่ 6 สังคมดี	63.94	มีความสุข (Happy)	4
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	68.11	มีความสุข (Happy)	3
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	53.00	มีความสุข (Happy)	9
มิติที่ 9 การงานดี	61.38	มีความสุข (Happy)	7
<b>ความสุขในการทำงานโดยรวม</b>	<b>64.33</b>	<b>มีความสุข (Happy)</b>	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 64.33 เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มีค่าระดับความสุขมากที่สุดเท่ากับ 75.87 รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 3 น้ำใจดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 74.89 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 63.94 มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 65.22 มิติที่ 1 สุขภาพดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.73 มิติที่ 9 การงานดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.38 ส่วนมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 54.81 และ 53.00 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ) และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน 9 มิติ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านคุณลักษณะของงาน			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.169	0.230	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.292*	0.036	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.455**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.404**	0.003	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ	0.200	0.155	ไม่มีความสัมพันธ์	



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ด้านคุณลักษณะของงาน			
	ค่าความสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	(sig.)		
มิติที่ 6 สังคมดี	0.386**	0.005	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.377**	0.006	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.087	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.416**	0.002	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.513**</b>	<b>0.000</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนมิติที่ 2 ฝ่อกลยาดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 ฝ่อกลยาดี เพิ่มขึ้นต่ำ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.037	0.795	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ฟ่อนคลายดี	0.172	0.222	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.594**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.433**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี	0.073	0.609	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.280*	0.044	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.340*	0.014	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.242	0.084	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.576**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.574**</b>	<b>0.000</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4

จิตวิญญาณดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนมิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เพิ่มขึ้นต่ำ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.010	0.942	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ฟ่อนคลายดี	0.156	0.270	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.465**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.210	0.136	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	0.133	0.348	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.344*	0.013	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.236	0.092	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.149	0.291	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.530**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.484**</b>	<b>0.000</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนมิติที่ 6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 6 สังคมดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	-0.037	0.794	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.179	0.205	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.514**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.446**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	0.069	0.624	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.190	0.178	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.422**	0.002	เดียวกัน	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	ค่าความสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	(sig.)		
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.145	0.304	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.395**	0.004	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.448**</b>	<b>0.001</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $P < 0.01$ )

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $P < 0.05$ )

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าโดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.032	0.819	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ฟอนคลายดี	0.192	0.172	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.443**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.520**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี	0.191	0.174	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.325*	0.019	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.578**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.148	0.297	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.283*	0.042	เดียวกัน	ต่ำ
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.452**</b>	<b>0.001</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าโดยภาพรวมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง



กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนมิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นต่ำ และในมิติที่ 6 สังคมดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 6 สังคมดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านความอดทนอดกลั้น			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.179	0.205	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.207	0.141	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.592**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.447**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี	0.153	0.278	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.371**	0.007	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.448**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.154	0.275	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.492**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.583**</b>	<b>0.000</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าโดยภาพรวมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงาน ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.221	0.115	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.257	0.066	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.342*	0.013	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.541**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี	0.160	0.257	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.269	0.053	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.651**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	ค่าความสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	(sig.)		
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.080	0.575	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.289*	0.037	เดียวกัน	ต่ำ
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.459**</b>	<b>0.001</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เพิ่มขึ้นปานกลาง มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นต่ำ ส่วนมิติที่ 3 น้ำใจดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านการให้ความร่วมมือ			
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (sig.)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.134	0.342	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ฟ่อนคลายดี	0.112	0.429	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.485**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.433**	0.001	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี	0.097	0.493	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 6 สังคมดี	0.309*	0.026	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.426**	0.002	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.169	0.230	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.400**	0.003	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.485**</b>	<b>0.000</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (P<0.05)

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าโดยภาพรวมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7

ไฝรู้ดี มิติที่ 9 การงานดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 7 ไฝรู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนมิติที่ 6 สังคมดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ที่มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 6 สังคมดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

## ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบในปัจจัย 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$X_1$  หมายถึง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

$X_2$  หมายถึง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

$X_3$  หมายถึง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์)

Adjusted  $R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว

SE หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติ ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้บ้าง เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B)

**การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว**

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับนัยสำคัญตามลำดับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_3$ ) โดยวิเคราะห์ผลเมื่อมีการเพิ่มปัจจัยทีละตัว รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adjusted  $R^2$ ) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	F	Sig
1	0.531a	0.263	0.248	17.857	0.000
2	0.607b	0.369	0.343	14.307	0.000
3	0.614c	0.377	0.338	9.678	0.000

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ )

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ ) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ )

c. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ ), ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_3$ )

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานดีที่สุดในด้านนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.248 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 24.80 เมื่อต้องการเพิ่มตัวแปรทีละตัว

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.343 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.30



เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_3$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ลดลงเป็น 0.338 ซึ่งค่าที่ลดลงเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม หากขจัดตัวแปรดังกล่าวออกจากสมการจะทำให้อำนาจการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ลดลง จึงต้องคงตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวไว้ในสมการพยากรณ์ต่อไป

การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.716	0.355	4.831	0.000
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_1$ )	0.159	0.108	1.481	0.145
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ )	0.225	0.106	2.111	0.040
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_3$ )	0.077	0.097	0.796	0.430
	R = 0.614	Adjusted R <sup>2</sup> = 0.338		
	R <sup>2</sup> = 0.377	SE = 0.666		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลมาจากปัจจัยที่ส่งผลหรือตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.716 + 0.225 X_2$$

อธิบายความว่า

ความสุขในการทำงาน = 1.716 (ค่าคงที่) + 0.225 (ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.614

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = 0.377

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.338

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = 0.666

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย

การวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบ ในปัจจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adjusted  $R^2$ ) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	Sig
1	0.448a	0.201	0.185	12.550	0.001
2	0.476b	0.227	0.195	7.191	0.002
3	0.585c	0.343	0.302	8.344	0.000
4	0.609d	0.371	0.317	6.920	0.000
5	0.609e	0.371	0.302	5.418	0.001

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ )

b. Predictors: (Constant), การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ ) และการคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_5$ )

c. Predictors: (Constant), การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ ) การคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_5$ ) และความอดทนอดกลั้น ( $X_6$ ).

d. Predictors: (Constant), การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ ) การคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_5$ ) ความอดทนอดกลั้น ( $X_6$ ) และความสำนึกในหน้าที่ ( $X_7$ )

e. Predictors: (Constant), การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ ) การคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_5$ ) ความอดทนอดกลั้น ( $X_6$ ) ความสำนึกในหน้าที่ ( $X_7$ ) และการให้ความร่วมมือ ( $X_8$ )

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $X_4$ ) เป็นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์

การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.185 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 18.50 เมื่อต้องการเพิ่มตัวแปรทีละตัว

เมื่อเพิ่มตัวแปรการคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_5$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.195 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.50

เมื่อเพิ่มตัวแปรความอดทนอดกลั้น ( $X_6$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.195 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.50

เมื่อเพิ่มตัวแปรความสำนึกในหน้าที่ ( $X_7$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.317 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.70

เมื่อเพิ่มตัวแปรการให้ความร่วมมือ ( $X_8$ ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ลดลงเป็น 0.302 ซึ่งค่าที่ลดลงเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม หากขจัดตัวแปรดังกล่าวออกจากสมการจะทำให้อำนาจการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ลดลง จึงต้องคงตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวไว้ในสมการพยากรณ์ต่อไป

**การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) รายละเอียดดังตารางที่ 4.24**

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยแสดงแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.567	0.472	3.317	0.002
ความอดทนอดกลั้น ( $X_6$ )	0.424	0.161	2.623	0.012
ความสำนึกในหน้าที่ ( $X_7$ )	0.239	0.168	1.427	0.160
การให้ความร่วมมือ ( $X_8$ )	0.003	0.174	0.017	0.986

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
การคำนึงถึงผู้อื่น (X <sub>5</sub> )	-0.121	0.208	-0.583	0.563
การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (X <sub>4</sub> )	-0.077	0.152	-0.510	0.613
	R = 0.609	Adjusted R <sup>2</sup> = 0.302		
	R <sup>2</sup> = 0.371	SE = 1.335		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลมาจากตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญคือ ด้านความอดทนอดกลั้น (X<sub>6</sub>) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.567 + 0.424 X_6$$

อธิบายความว่า

ความสุขในการทำงาน = 1.567 (ค่าคงที่) + 0.424 (ความอดทนอดกลั้น)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.609

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = 0.371

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.302

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = 1.335

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.424 หน่วย

**ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**  
ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน	
1) รื้อระบบให้เข้ากับยุคสมัย	1
2) เพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมกันอย่างมีสุข เช่น เล่นกีฬา	1

## ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
3) การทำงานแบบพี่แบบน้อง	1
4) บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีครุภัณฑ์สำนักงานที่พร้อม อาทิ มีคอมพิวเตอร์ครบทุกคน อุปกรณ์ใช้งานได้รวดเร็ว ระบบการสื่อสาร อินเทอร์เน็ตที่เร็ว ใช้งานได้โดยไม่สะดุด	1
5) ควรมีความจริงใจต่อกัน มีความสามัคคีกัน ปัจจุบันไม่มีสิ่งเหล่านี้ในองค์กร	1
มีแต่คนต้องการเป็นคนสำคัญของผู้บริหารทำทุกวิถีทางเพื่อให้เป็นคนพิเศษ	1
นิินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงานเพื่อจะเอาหน้า สังคมในองค์กรแย่มากๆ	1
6) ใช้มาตรฐานเดียวกัน เสมอภาค เท่าเทียม ทุกเรื่อง	1
7) มีกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมลานกีฬา วัฒนธรรมสร้างสุข ก็ถือเป็นกิจกรรมที่ดี กระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	
<b>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</b>	1
1) การทำงานทุกฝ่ายในองค์กรต้องร่วมมือกัน	
2) พิจารณาจัดกิจกรรม สร้างความสุข สมดุล	

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประเด็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน คือ ต้องการรื้อระบบให้เข้ากับยุคสมัย การทำงานในรูปแบบพี่น้อง มีกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมลานกีฬาวัฒนธรรมสร้างสุข กระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อยากให้คนในองค์กรมีความจริงใจต่อกัน สามัคคีกัน เพราะปัจจุบันไม่มีสิ่งเหล่านี้ในองค์กร มีแต่คนต้องการเป็นคนสำคัญของผู้บริหาร ทำทุกวิถีทางเพื่อให้เป็นคนพิเศษ นิินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงานเพื่อจะเอาหน้า สังคมในองค์กรจึงแย่

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1** คือ ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 64.33 เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่ 4 จิตวิญญาณที่ดี มีค่าระดับ

ความสุขมากที่สุดเท่ากับ 75.87 รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 3 น้ำใจดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 74.89 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 63.94 มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 65.22 มิติที่ 1 สุขภาพดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.73 มิติที่ 9 การงานดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.38 ส่วนมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด เท่ากับ 54.81 และ 53.00 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยาแล้วยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ความสุขของบุคลากรลดลง หากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นไป หรือทำให้มีความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (Very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญ ต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2** คือ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1** เพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติ t (t-test) ของความสุข ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความสุขในการ ทำงาน	เพศ	N	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	t-test for Equality of Means		
					t	df	Sig. (2-tailed)
โดยรวม	ชาย	23	3.57	0.446	-0.239	50.00	0.812
	หญิง	29	3.60	0.363			
สุขภาพดี	ชาย	23	61.09	16.717	-0.250	50.00	0.804
	หญิง	29	62.24	16.398			
ผ่อนคลายดี	ชาย	23	51.96	11.154	-1.649	50.00	0.105
	หญิง	29	57.07	11.061			



ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	N	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	t-test for Equality of Means																																																																						
					t	df	Sig. (2-tailed)																																																																				
น้ำใจดี	ชาย	23	76.81	13.494	0.950	50.00	0.347																																																																				
	หญิง	29	73.37	12.544				จิตวิญญาณดี	ชาย	23	77.39	15.585	0.708	50.00	0.482*	หญิง	29	74.66	12.315	ครอบครัวดี	ชาย	23	65.22	19.406	-0.002	50.00	0.998	หญิง	29	65.23	20.421	สังคมดี	ชาย	23	65.58	15.087	0.802	50.00	0.426*	หญิง	29	62.64	11.328	ใฝ่รู้ดี	ชาย	23	71.38	16.443	1.209	50.00	0.233	หญิง	29	65.52	18.055	สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221	หญิง	29	55.60	18.924	การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382
จิตวิญญาณดี	ชาย	23	77.39	15.585	0.708	50.00	0.482*																																																																				
	หญิง	29	74.66	12.315				ครอบครัวดี	ชาย	23	65.22	19.406	-0.002	50.00	0.998	หญิง	29	65.23	20.421	สังคมดี	ชาย	23	65.58	15.087	0.802	50.00	0.426*	หญิง	29	62.64	11.328	ใฝ่รู้ดี	ชาย	23	71.38	16.443	1.209	50.00	0.233	หญิง	29	65.52	18.055	สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221	หญิง	29	55.60	18.924	การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382	หญิง	29	63.16	15.593								
ครอบครัวดี	ชาย	23	65.22	19.406	-0.002	50.00	0.998																																																																				
	หญิง	29	65.23	20.421				สังคมดี	ชาย	23	65.58	15.087	0.802	50.00	0.426*	หญิง	29	62.64	11.328	ใฝ่รู้ดี	ชาย	23	71.38	16.443	1.209	50.00	0.233	หญิง	29	65.52	18.055	สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221	หญิง	29	55.60	18.924	การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382	หญิง	29	63.16	15.593																				
สังคมดี	ชาย	23	65.58	15.087	0.802	50.00	0.426*																																																																				
	หญิง	29	62.64	11.328				ใฝ่รู้ดี	ชาย	23	71.38	16.443	1.209	50.00	0.233	หญิง	29	65.52	18.055	สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221	หญิง	29	55.60	18.924	การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382	หญิง	29	63.16	15.593																																
ใฝ่รู้ดี	ชาย	23	71.38	16.443	1.209	50.00	0.233																																																																				
	หญิง	29	65.52	18.055				สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221	หญิง	29	55.60	18.924	การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382	หญิง	29	63.16	15.593																																												
สุขภาพเงินดี	ชาย	23	49.73	14.162	-1.238	50.00	0.221																																																																				
	หญิง	29	55.60	18.924				การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382	หญิง	29	63.16	15.593																																																								
การงานดี	ชาย	23	59.13	17.334	-0.881	50.00	0.382																																																																				
	หญิง	29	63.16	15.593																																																																							

จากตารางที่ 4.26 เป็นการทดสอบค่าสถิติ t (t-test) ของความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี ครอบครัวดี ใฝ่รู้ดี

สุขภาพเงินดี และการงานดี ยกเว้น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดี และสังคมดี ที่เพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 บางส่วน สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านจิตวิญญาณดี และสังคมดี ที่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	(N=1)		(N=24)		(N=17)		(N=10)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยรวม	72.27	-	65.42	12.49	63.42	7.62	63.82	6.81	0.339	0.797
สุขภาพดี	60.00	-	59.79	17.22	57.06	14.90	74.50	11.65	2.890	0.045*
ผ่อนคลายดี	50.00	-	56.04	13.27	52.94	9.69	55.50	9.56	0.310	0.818
น้ำใจดี	86.11	-	78.93	13.28	71.24	9.57	70.28	15.22	2.014	0.124
จิตวิญญาณดี	85.00	-	78.54	14.18	72.06	14.69	75.00	11.06	0.888	0.454
ครอบครัวดี	100	-	63.54	24.30	64.22	10.53	67.50	19.02	1.157	0.336
สังคมดี	79.17	-	62.33	16.18	65.44	11.10	63.75	6.53	0.636	0.595
ใฝ่รู้ดี	66.67	-	73.96	15.79	68.14	17.24	54.17	15.84	3.473	0.023*
สุขภาพเงินดี	81.25	-	51.04	19.30	54.78	14.24	51.88	15.32	1.099	0.359
การงานดี	61.67	-	61.67	19.65	61.86	10.90	59.83	17.68	0.035	0.991

จากตารางที่ 4.27 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.797 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสุขภาพดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และด้าน ใฝ่รู้ดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	โสด (N=34)		สมรส (N=16)		หม้าย/หย่า/แยก (N=2)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยรวม	65.35	9.97	63.13	10.44	63.41	8.03	0.278	0.758
สุขภาพดี	60.59	16.41	62.50	16.73	75.00	14.14	0.749	0.478
ผ่อนคลายดี	56.18	11.35	52.50	11.55	50.00	7.07	0.759	0.474
น้ำใจดี	76.14	12.27	73.26	14.97	66.67	0.00	0.679	0.512
จิตวิญญาณดี	76.62	14.34	75.00	13.17	70.00	14.14	0.256	0.775
ครอบครัวดี	62.99	21.34	71.35	14.26	54.17	29.47	1.313	0.278
สังคมดี	64.22	12.10	64.06	15.95	58.33	0.00	0.186	0.830
ใฝ่รู้ดี	69.61	16.27	65.10	20.69	66.66	11.79	0.361	0.699
สุขภาพเงินดี	56.07	16.82	47.66	16.12	43.75	26.52	1.666	0.199
การงานดี	62.30	15.89	58.54	17.97	68.33	14.14	0.466	0.630

จากตารางที่ 4.28 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่า/แยก พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุข ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=3)		ปริญญาตรี (N=36)		ปริญญาโท (N=13)		ปริญญาเอก (N=0)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยรวม	59.24	8.74	65.88	9.47	62.24	11.28	0.00	0.00	1.107	0.339
สุขภาพดี	68.33	25.17	63.61	16.06	55.00	14.58	0.00	0.00	1.615	0.209
ผ่อนคลายดี	50.00	13.23	56.25	11.97	51.92	8.55	0.00	0.00	0.990	0.379
น้ำใจดี	70.37	11.56	76.62	13.32	71.15	12.03	0.00	0.00	1.046	0.359
จิตวิญญาณดี	61.67	7.64	79.03	12.06	70.38	16.13	0.00	0.00	3.986	0.025*
ครอบครัวดี	80.56	17.35	68.52	17.38	52.56	21.62	0.00	0.00	4.642	0.014*
สังคมดี	66.67	8.34	64.58	12.93	61.54	14.75	0.00	0.00	0.319	0.728
ใฝ่รู้ดี	50.00	8.33	70.83	16.96	64.74	18.05	0.00	0.00	2.427	0.099
สุขภาพเงินดี	33.33	9.55	53.30	18.99	56.73	7.85	0.00	0.00	2.433	0.098
การงานดี	53.33	6.01	61.39	15.56	63.21	20.09	0.00	0.00	0.435	0.650

จากตารางที่ 4.29 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.339 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) ยกเว้นด้านจิตวิญญาณดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และด้านครอบครัวดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ความสุข ในการทำงาน	วัฒนธรรมจังหวัด (N=0)		นักวิชาการ วัฒนธรรม (N=25)		นักจัดการงาน ทั่วไป (N=5)		นักวิชาการ เงินและบัญชี (N=3)		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานพิธีฯ (N=9)		อื่นๆ (N=10)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	โดยรวม	0.00	0.00	65.69	10.92	63.27	8.80	70.45	11.31	62.17	10.31	62.91		
สุขภาพดี	0.00	0.00	62.80	17.14	54.00	15.57	66.67	10.41	56.67	12.75	66.00	19.26	0.742	0.568
ค่อนข้างดี	0.00	0.00	55.80	10.07	60.00	9.35	58.33	7.64	46.11	10.54	56.50	14.15	1.904	0.125
น้ำใจดี	0.00	0.00	74.67	14.03	72.22	14.83	78.70	20.85	75.31	11.15	75.28	10.59	0.116	0.976
จิตวิญญาณดี	0.00	0.00	78.40	13.97	70.00	16.96	75.00	25.00	74.44	12.86	74.00	9.94	0.490	0.743
ครอบครัวดี	0.00	0.00	65.33	22.40	56.67	16.03	69.44	19.25	62.96	19.59	70.00	16.29	0.423	0.791
สังคมดี	0.00	0.00	64.83	12.56	66.67	13.18	56.95	13.39	62.50	17.68	63.75	11.29	0.309	0.871
ใฝ่รู้ดี	0.00	0.00	63.67	17.16	68.33	10.87	75.00	22.05	76.85	16.55	69.17	19.66	1.106	0.365
สุขภาพเงินดี	0.00	0.00	55.25	14.95	56.25	25.39	56.25	10.83	45.83	17.40	51.25	19.94	0.583	0.676
การงานดี	0.00	0.00	63.93	19.87	60.67	8.71	77.78	9.48	58.52	13.06	53.00	7.85	1.729	0.159

จากตารางที่ 4.30 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัด นักวิชาการวัฒนธรรม นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีฯ และอื่นๆ พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.704 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุข ในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (N=9)		15,001 – 25,000 บาท (N=29)		25,001 – 35,000 บาท (N=5)		35,001 บาท ขึ้นไป (N=9)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	โดยรวม	65.91	8.77	65.91	10.62	57.00	3.97	63.23		
สุขภาพดี	63.89	14.95	61.21	17.15	51.00	9.62	67.22	17.34	1.122	0.350
ผ่อนคลายดี	52.22	13.02	55.86	11.42	50.00	12.75	56.67	8.66	0.611	0.611
น้ำใจดี	78.70	10.85	77.30	12.13	62.22	4.65	70.37	16.31	2.826	0.048*
จิตวิญญาณดี	75.56	14.24	77.41	13.93	61.00	8.22	79.44	11.58	2.460	0.074
ครอบครัวดี	75.93	16.90	65.80	21.52	58.33	5.89	56.48	18.06	1.748	0.170
สังคมดี	70.37	10.30	63.79	14.82	54.17	8.84	63.43	8.28	1.736	0.172
ใฝ่รู้ดี	72.22	22.05	71.55	13.82	53.33	9.50	61.11	22.05	2.406	0.079
สุขภาพเงินดี	45.14	21.60	53.23	17.65	56.25	4.42	58.33	13.62	0.989	0.406
การงานดี	60.74	10.31	63.28	15.83	58.67	11.14	57.41	24.95	0.344	0.794

จากตารางที่ 4.31 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 บาท ขึ้นไป พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านน้ำใจดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 แสดงว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน



สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7 อายุราชการ/อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ/อายุงาน

ความสุข ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (N=6)		1-3 ปี (N=22)		4-10 ปี (N=13)		11-20 ปี (N=5)		20 ปี ขึ้นไป (N=6)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	โดยรวม	69.09	10.87	63.60	10.28	63.29	7.79	67.82	15.39	63.86		
สุขภาพดี	60.00	10.49	57.27	15.49	64.23	20.90	60.00	12.75	75.83	9.70	1.716	0.162
ผ่อนคลายดี	57.50	13.69	52.50	12.42	57.69	9.27	50.00	10.00	58.33	9.31	0.893	0.476
น้ำใจดี	79.17	19.93	77.02	10.04	71.79	8.70	76.66	16.39	68.06	19.22	0.933	0.453
จิตวิญญาณดี	81.67	18.62	77.27	13.16	69.62	11.27	76.00	20.43	78.33	8.16	1.043	0.395
ครอบครัวดี	70.83	20.24	65.91	19.40	62.18	23.72	70.00	17.28	59.72	17.01	0.374	0.826
สังคมดี	64.59	17.23	63.26	13.71	63.14	10.46	70.84	19.32	61.81	6.13	0.399	0.808
ใฝ่รู้ดี	77.78	18.00	70.46	14.94	64.74	14.09	70.00	27.39	55.56	20.18	1.535	0.208
สุขภาพเงินดี	63.54	13.93	48.58	19.95	51.92	14.74	58.75	11.35	56.25	14.79	1.163	0.339
การงานดี	66.95	12.97	59.09	14.14	60.64	16.94	68.67	21.19	59.72	23.49	0.532	0.713

จากตารางที่ 4.32 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-10 ปี 11-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.709 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3** คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเพียงปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านคุณลักษณะของงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่สามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ สร้างความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย มีความสำคัญ และมีคุณค่า บริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยให้จูงใจให้มีการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4** คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเพียงพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นเท่านั้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังขาดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรหลายด้านที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จัดกิจกรรมที่เป็นโอกาสให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือและแบ่งปันซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษามีดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 46.20 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.40 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.20 ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ร้อยละ 48.10 มีรายได้ต่อเดือน

อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 55.80 และส่วนใหญ่มีอายุราชการ/อายุงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30

### 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) และอันดับสุดท้าย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) มีความสุขอยู่ในระดับมาก ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และอันดับสุดท้าย ด้านความอดทนอดกลั้น มีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ )

### 1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมติที่ 4 จิตวิญญาณดี เป็นมติที่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 75.87) รองลงมาคือ ความสุขมติที่ 3 น้ำใจดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 74.89) มติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 63.94) มติที่ 5 ครอบครัวยุติ (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 65.22) มติที่ 1 สุขภาพดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.73) มติที่ 9 การงานดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 61.38) ส่วนมติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมติที่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย (ค่าระดับความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 54.81 และ 53.00) ตามลำดับ

1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

## 2. อภิปรายผล

2.1 ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ ได้ปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และการให้บริการ รวมทั้งได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาชียะห์ ฎูนา (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน รวมทั้งได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน

2.2 ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิความเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน เต็มใจช่วยเหลือ



เพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงาน สามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี และสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ฟาซีเยห์ กูนา (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนุช เกลียวทอง และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู พบว่า สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยวรรณ์ รัชมิกอบกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี คำจ้างและบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งพบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่มีอายุระหว่าง 45 - 60 ปี อยู่ในระดับสูง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05



### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการออกแบบงาน และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

#### ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองกับเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร แบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ประเมินความสามารถของบุคลากรตามตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับ โครงสร้างองค์กร ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

#### ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

องค์กรควรให้การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ ตลอดจนมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

#### ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์กรควรอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้มีความเพียงพอกับบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

#### ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน ช่วยเหลือพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ แม้ไม่ถูกร้องขอให้ทำ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้ง รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

#### ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานอื่น เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับ/เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงาน

### ด้านความอดทนอดกลั้น

องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้จะมีปัญหาอุปสรรคที่ไม่เกิดความท้อถอย อดทนต่อความไม่สะดวกต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงาน มีสติเสมอ ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเดือดร้อนหรือไม่พอใจ

### ด้านความสำนึกในหน้าที่

องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทำงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาที่กำหนด ให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของบุคคลทุกระดับ ทั้งบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร

### ด้านการให้ความร่วมมือ

องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กร ตามนโยบายต่างๆ กระตือรือร้นในการประสานงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ และความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งรักษาความลับขององค์กร

องค์กรควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน/เครือข่าย เช่น กินอาหารกลางวันด้วยกัน ลานวัฒนธรรมสร้างสุข การแข่งขันกีฬากระชับมิตร ทัศนศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรลดความตึงเครียด และความกดดันจากการทำงาน ได้ผ่อนคลายและสร้างความสนิทสนมกันมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับบุคลากรหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีความสุขระดับ Very Happy (มีความสุขอย่างยิ่ง)
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม อาจทำให้ผลการวิจัยไม่เที่ยงตรงและไม่สามารถทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งหรือลงรายละเอียดได้ เนื่องจากเป็นการประเมินจากทัศนคติของบุคลากรเพียงอย่างเดียว ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง เข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* รายงานผลการวิจัยสำนักหอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ.* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). *ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้.* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.* สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิสร่า ใจเชื้อ. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง.* รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นฤมล อนุศิริกุล. (2557). *ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท เทอร์โบ การ์เมนท์ จำกัด.* การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความมั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขต ตลาดฟร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ปพิชญา วนะนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พิรุณรัตน์ เลาหกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจซื้อรถจักรยานของลูกค้าในอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ภาวิน ชินะ โขติ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร. วารสารเกษมบัณฑิต, 16 (2), 41-60.*
- ภาวิน ชินะ โขติ และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัย เกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยอุตสาหกรรม, 12 (2), 319-334.*
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ. *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565, จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wpcontent/uploads/2014/04/resch.pdf>*
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการจัดการอุตสาหกรรมเชิง นวัตกรรม, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.*
- รุสนานี ยาโม. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. เอกสารทางวิชาการ, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- สายฝน กล้าเดินจง. (2551). การส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สายพิณ ยาสวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. การค้นคว้าอิสระ สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัทรา เพ็ชร์โกสกา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมชาย คบขุนทด และคณะ. (2562). ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียมจังหวัดภูเก็ต. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24 (3), 41-56.
- สรสุดา แก่นจันทร์. (2562). ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานผลการวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. เกี่ยวกับสำนักงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565, จาก <https://www.m-culture.go.th/ayutthaya/main.php?filename=index>
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อโณทัย ธีระทีป. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อานนท์ นิติเจริญพงศ์. (2558). *พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริษัทบุญถาวรเชรามิกจำกัด สาขาพระราม 2. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- อริยวราณ์ รัศมีกอบกุล. (2559). *พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ค่าจ้างและบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยศรีธรรมศาสตร์.*
- Beyer, J. E., and Marshall, J. (1981). "The Interpersonal Dimension of Collegiality." *Nursing Outlook*, 29: 662 - 665.
- Diener, E., and Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth.* Blackwell Publishing.
- Gavin, J. H., and Mason, R. O. (2004). "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace." *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379 – 392.
- Likert, R.A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch Psychological*. 25 (140), 1 – 55.
- Manion. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 (12), 652-659.
- Norman. (2010). *Likert Scales, Levels of Measurement and the "Laws" of Statistics.* New York : Free Press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข  
ในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุข  
วัดเองก็ได้ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ  
(สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริง ข้อมูลที่ได้  
ผู้วิจัยถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในการสรุปผล โดยภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล  
ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ปรียา เพ็ชรเต็มทอง

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



## 7. อายุราชการ/อายุงาน

- 1)  ต่ำกว่า 1 ปี                      2)  1 – 3 ปี  
 3)  4 – 10 ปี                      4)  11 – 20 ปี  
 5)  20 ปี ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความจริงมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

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

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน</b>						
1	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน					
2	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน					
3	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนจบได้ด้วยตนเอง					
5	ท่านได้ปฏิบัติงานที่สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน					
6	ท่านได้ปฏิบัติงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้					
7	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว					
8	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					



ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านมีโอกาสจัดสรรเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง					
10	ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิผลหรือไม่					
11	ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
<b>ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>						
12	ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ					
13	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีด้านการแสดงความคิดเห็น อิสระในการตัดสินใจ การสนับสนุนการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว					
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน					
16	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
17	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน					
18	ท่านรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง เมื่อได้ใกล้ชิดและทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
20	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
21	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
22	ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์					
23	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
24	ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรม การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน เป็นต้น					
25	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม					
26	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เพียงพอ					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความจริงมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น</b>						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ					
2	ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ แม้ไม่ถูกร้องขอให้ทำก็ตาม					
3	ท่านเต็มใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงาน					
5	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานจำนวนมาก					
<b>ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น</b>						
6	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
7	เมื่อท่านทำงาน ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับด้วย					
8	เมื่อมีการนัดหมายที่จะต้องทำงานร่วมกัน ท่านมักจะมาก่อนเวลานัดหมาย					
9	ท่านทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานอื่น					
10	ท่านเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความอดทนอดกลั้น</b>						
11	เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงาน ท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
12	ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงาน					
13	เมื่อทำสิ่งใดๆ ท่านมักมีสติเสมอ ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเดือดร้อนหรือไม่พอใจ					
14	ท่านสามารถอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ผู้บริหารมีคำสั่งให้ปฏิบัติ					
15	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้จะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย					
<b>ด้านความสำนึกในหน้าที่</b>						
16	ท่านทำงานแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ					
17	ท่านมีความตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
18	ท่านให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของบุคคลทุกระดับ ทั้งบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร					
19	ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
20	ท่านให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
<b>ด้านการให้ความร่วมมือ</b>						
21	ท่านพยายามเสนอแนะในทางสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร					
22	ท่านกระตือรือร้นในการประสานงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	เมื่อเกิดปัญหาในองค์กร ท่านจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ					
24	ท่านให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลข่าวสาร กฎระเบียบ และความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร					
25	ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี					

#### ตอนที่ 4 ความสุขในการทำงาน

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 มิติ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

##### มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)

1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- 1)  ไม่กิน                      2)  กินแต่ไม่บ่อย (1 - 2 วัน)  
 3)  กินเป็นบางครั้ง (3 - 4 วัน)    4)  กินเป็นประจำ (5 - 6 วัน)  
 5)  กินทุกวัน

2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- 1)  ไม่ได้ออกกำลังกาย            2)  น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์  
 3)  จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์        4)  มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์  
 5)  ทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่

- 1)  สูบเป็นประจำ                      2)  สูบบ่อยครั้ง  
 3)  สูบนานๆ ครั้ง                    4)  ไม่สูบแต่เคยสูบ  
 5)  ไม่เคยสูบเลย

4. ปัจจุบันท่านดื่มน้ำหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

- 1)  ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์  
 2)  ดื่มเกือบทุกเดือน  
 3)  ดื่มปีละ 1 - 2 ครั้ง  
 4)  ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม  
 5)  ไม่เคยดื่มเลย

5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

- 1)  ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด  
 2)  พอใจน้อย  
 3)  พอใจปานกลาง  
 4)  พอใจมาก  
 5)  พอใจมากที่สุด

#### มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

6. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

- 1)  ไม่พอ  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

7. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- 1)  ไม่ได้ทำ  
 2)  ทำ 1 - 2 วัน/สัปดาห์  
 3)  ทำ 3 - 4 วัน/สัปดาห์  
 4)  ทำ 5 - 6 วัน/สัปดาห์  
 5)  ทำทุกวัน

8. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- 1)  เครียดมากที่สุด  
 2)  เครียดมาก  
 3)  เครียดปานกลาง  
 4)  เครียดน้อย  
 5)  ไม่เครียดเลย/น้อยที่สุด

9. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- 1)  ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย  
 2)  เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย  
 3)  เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง



- 4)  เป็นไปตามที่คาดหวังมาก  
 5)  เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

10. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่

- 1)  ไม่สามารถจัดการได้เลย    2)  จัดการได้น้อยมาก  
 3)  จัดการได้ปานกลาง    4)  จัดการได้มาก  
 5)  จัดการได้มากที่สุด

### มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

11. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอือออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- 1)  ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด    2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง    4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

12. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- 1)  ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย    2)  นานๆ ครั้ง  
 3)  ช่วยบ้างบางครั้ง    4)  ช่วยแทบทุกครั้ง  
 5)  ช่วยทุกครั้ง

13. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

- 1)  ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด    2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง    4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

- 1)  ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด  
 2)  น้อย    3)  ปานกลาง  
 4)  มาก    5)  มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่

- 1)  ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด  
 2)  น้อย    3)  ปานกลาง  
 4)  มาก    5)  มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนรูปแบบการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- 1)  ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

- 1)  ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด  
2)  น้อย      3)  ปานกลาง  
4)  มาก      5)  มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- 1)  ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

#### มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

20. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน หรือไม่

- 1)  ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

21. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

- 1)  ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด  
2)  น้อย      3)  ปานกลาง  
4)  มาก      5)  มากที่สุด

22. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่ตำหนิผิด

- 1)  ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

23. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- 1)  ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

24. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- 1)  ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

#### มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

25. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

- 1)  ไม่เพียงพอ  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

26. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว

- 1)  ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

27. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด  
 2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง  
 4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

**มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)**

28. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่
- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด
29. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่
- 1)  ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด
30. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่
- 1)  ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด
31. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่
- 1)  ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด
32. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข หรือไม่
- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด
33. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่
- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

### มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

34. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

- 1)  ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด      2)  น้อย  
3)  ปานกลาง      4)  มาก  
5)  มากที่สุด

36. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่

- 1)  ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด      2)  มีโอกาสน้อย  
3)  มีโอกาสปานกลาง      4)  มีโอกาสมาก  
5)  มีโอกาสมากที่สุด

### มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

37. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นการะ หรือไม่

- 1)  เป็นภาระหนักที่สุด      2)  เป็นภาระหนักมาก  
3)  เป็นภาระปานกลาง      4)  เป็นภาระน้อย  
5)  ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

38. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- 1)  ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง      2)  ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  
3)  ตรงเวลาบ้างบางครั้ง      4)  ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง  
5)  ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

39. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย  
3)  มี/เก็บออมปานกลาง      4)  มี/เก็บออมมาก  
5)  มี/เก็บออมมากที่สุด

40. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- 1)  รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก  
 2)  รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย    3)  รายได้พอๆ กับรายจ่าย  
 4)  รายจ่ายน้อยกว่ารายได้    5)  รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

**มิติที่ 9 การงานดี (Happy work-life)**

41. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด    2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง    4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

42. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

- 1)  ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด    2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง    4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

43. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่

- 1)  ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด  
 2)  พอใจน้อย    3)  พอใจปานกลาง  
 4)  พอใจมาก    5)  พอใจมากที่สุด

44. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่

- 1)  ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด    2)  ได้รับน้อย  
 3)  ได้รับปานกลาง    4)  ได้รับมาก  
 5)  ได้รับมากที่สุด

45. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

- 1)  ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด





51. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- 1)  ไม่ถูกต้องทุกครั้ง      2)  ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง  
 3)  ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง      4)  ถูกต้องเกือบทุกครั้ง  
 5)  ถูกต้องทุกครั้ง

52. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- 1)  ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง      2)  ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  
 3)  ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง      4)  ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง  
 5)  ตรงเวลาทุกครั้ง

53. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

- 1)  ไม่มี/มีน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

54. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการ/พนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

- 1)  ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

55. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่

- 1)  ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด      2)  น้อย  
 3)  ปานกลาง      4)  มาก  
 5)  มากที่สุด

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

☞ ขอขอบคุณทุกท่านในการให้ความร่วมมือช่วยตอบแบบสอบถาม ☞



ภาคผนวก ข

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น



### ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	0.89	11
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.95	10
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.81	5

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้าน	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
การให้ความช่วยเหลือ	0.88	5
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.75	5
ความอดทนอดกลั้น	0.94	5
ความสำนึกในหน้าที่	0.75	5
การให้ความร่วมมือ	0.89	5

ความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.93	55

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปรียา เพ็ชรแถมทอง
วัน เดือน ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ

