

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงาน
ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

นายชนวัฒน์ ฉิมม่วง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Affecting Economics of Happiness at work of the Personnel in the Office
of the Basic Education Commission, Ministry of Education**

Mr. Thanawat Chimmuang

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

School of Economics

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงาน
ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
ชื่อและนามสกุล นายชนวัฒน์ จิมม่วง
วิชาเอก เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พัชรี ผาสุข

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

พัชรี ผาสุข

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.พัชรี ผาสุข)

มัลลิกา สมพลกรัง

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สมพลกรัง)

อรุณ วนเศรษฐ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณ วนเศรษฐ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ผู้ศึกษา นายชนวัฒน์ ฉิมม่วง **รหัสนักศึกษา** 2586000776 **ปริญญา** เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พัชรี ผาสุข **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,198 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 300 คน คำนวณโดยสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา การจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีความภูมิใจในตัวเองในฐานะที่เป็นบุคลากรสังกัด สพฐ. รองลงมาคือด้านสุขภาพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปีและการรักษาพยาบาล และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.26 โดยปัจจัยด้านสุขภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ด้านสังคม (0.52) และด้านรายได้ (0.41) ตามลำดับ โดยแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าความน่าจะเป็นของไค – สแควร์ มากกว่า 0.05

คำสำคัญ ความสุขทางเศรษฐศาสตร์, สมการโครงสร้าง, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Independent Study title: Factors Affecting Economics of Happiness at Work of the Personnel in the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education

Author: Mr.Thanawat Chimmuang; **ID:** 2586000776; **Degree:** Master of Economics

Independent Study advisor: Dr.Padcharee Phasuk; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the components of the economics of happiness at work of the personnel and 2) to analyze the factors affecting the economics of happiness at work of the personnel working in the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.

The population of this study was the 1,198 personnel working in the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The samples of 300 personnel were calculated from Taro Yamane's formula with an error level of 0.05. The questionnaire was used to collect data by a stratified random sampling method. The data were analyzed by descriptive statistics, the grouping of variables based on principal component analysis, and relationship between variables according to the confirmatory factor analysis model of the structural equation.

The study results were as follows. (1) An acceptance, represented by the highest average score, was a major component of the economics of happiness at work. Here, Most of the personnel proud themselves as the officer of the OBEC. This is followed by the health component determined by annual health checkup and medical treatment fees and income component, with a moderate average score, determined by compensation and welfare. (2) The confirmatory factor analysis indicated that the working components had a positive relationship, shown by a standardized factor loading of 0.26, with the components of the economics of happiness. In particular, health, with the standardized loading factor of 0.60, was the major factor contributed to the economics of happiness at work. It is followed by society (0.52) and income (0.41), respectively. The model was consistent with the empirical data at the chi-square probability value greater than 0.05

Keywords: Economics of Happiness, Structural Equation Model, the Office of the Basic Education Commission.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลือจากท่านอาจารย์ ดร.พัชรี ภาสุข ประธานกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการและเครื่องมือวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สมพลกรัง กรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ถ่ายทอดความรู้วิชาเศรษฐศาสตร์และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา

หากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีคุณประโยชน์ต่อผู้สนใจ ผู้ศึกษาขอขอบความดีให้กับบิดา มารดา เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ให้การอุปการะและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาด้วยดีเสมอมา แต่หากมีความบกพร่องประการใดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ธนวัฒน์ ฉิมม่วง

สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	42
ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	50
ศึกษาสภาพทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	50
การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบด้านการทำงานและความสุขทางเศรษฐศาสตร์	53
การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน	55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	77
ก ผลการศึกษา	78
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	85
ค แบบสอบถาม	88
ประวัติผู้ศึกษา	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรูปแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 18
ตารางที่ 2.2	องค์ประกอบของความสุขและการสร้างความสุขด้วยตนเอง 22
ตารางที่ 3.1	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน 43
ตารางที่ 4.1	ค่าสถิติพรรณนาของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง 51
ตารางที่ 4.2	การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานขององค์ประกอบในการศึกษา 54
ตารางที่ 4.3	การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อลดขนาดของตัวชี้วัดในแบบจำลอง 56
ตารางที่ 4.4	ค่าสถิติและเกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง 56
ตารางที่ 4.5	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 58
ตารางที่ 4.6	การทดสอบสมมติฐานแบบจำลอง 59



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ความจำเป็นขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Maslow	33
ภาพที่ 2.2 ความต้องการขั้นพื้นฐานกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์	34
ภาพที่ 3.1 รูปแบบของสมการโครงสร้าง	46
ภาพที่ 4.1 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงซ้อน	58



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจเจกชนแต่ละคนล้วนแต่ยอมรับกันว่า “ความสุข” ถือเสมือนว่าเป็นเป้าหมายสูงสุด และเป้าหมายสุดท้ายที่แต่ละคนพึงปรารถนาที่จะได้รับ ความสุขเป็นเหตุผลสุดท้ายที่อยู่เบื้องหลังการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งหรือแม้แต่การตัดสินใจที่จะไม่กระทำการใดสิ่งหนึ่ง ก็ล้วนแล้วแต่มีเหตุผลสุดท้ายอยู่ที่ความสุขของปัจเจกชนนั้น ๆ ทั้งสิ้น และเมื่อขยายกรอบการวิเคราะห์ให้กว้างขึ้นสู่ระดับสังคม การกระทำใด ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขกับประชาชนจึงเป็นการกระทำที่รัฐหรือ ผู้กำหนดนโยบายพึงกระทำให้เกิดขึ้นสู่สังคมโดยรวม (ณัฐภรณ์ เดียมจรัสกุล, 2550) รัฐบาลที่ดีจึงควรดำเนินนโยบายที่มุ่งสร้างความสุขให้ประชาชนในประเทศ (ลำอาจ สดสอาด, 2560) การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวโดยให้ความสำคัญของ “ความสุข” เป็นประการแรก “คนไทยคุณภาพและมีความสุข เป็นสากล (Quality Thais and Global Citizens) มีรายได้สูง มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถือว่า พนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างยิ่งและมีความสำคัญในฐานะของการเป็นทุนมนุษย์ (human capital) ที่มีหน้าที่ร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จะต้องดูแลและให้ความสำคัญกับบุคลากร หากมีสุขภาพไม่สมบูรณ์หรือมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี ขาดความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยวรรณ มาศผล, 2554) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (จุเดือน พันธมนาวิน และคณะ, 2560) เมื่อทำงานแล้วเกิดความสุขหรือมีความสุขในงานที่ทำแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรรักในงาน รักองค์กร พร้อมที่จะเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์กร ในทางกลับกันหากงานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความสุข บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่รักในงานที่ทำ ตนเองไม่เหมาะสมกับองค์กรเริ่มมองหาองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า (ณิชาธิ์ แก้วไชยษา, 2554) เหตุผลที่เปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน และลาออก

จากงาน เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงาน ภาระงานหนัก มีความยุ่งยากและซับซ้อนในกระบวนการทำงาน บุคลากรไม่เพียงพอ รายได้และค่าตอบแทนน้อย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (พันชัย เม่นฉาย และคณะ. 2562) องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กร จะเห็นว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป (นฤมล แสงผล, 2554)

องค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการนำพาประเทศชาติสู่ความเจริญก้าวหน้า รวมถึงการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมาจากการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญของส่วนราชการในการบรรลุสู่จุดหมายดังกล่าว เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนเพราะเป็นผู้ที่สัมผัสใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รัฐบาลจะประสบความสำเร็จในการนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติประการหนึ่งคือการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและประชาชนจะให้การสนับสนุนรัฐบาลภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่และผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ ดังนั้นจึงถือได้ว่าข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่เข้าไปติดต่อสื่อสารโดยตรงกับประชาชนและมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ (นิพนธ์ ใหญ่อรุณ, 2554) จนนำไปสู่นโยบายแห่งรัฐด้านคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางที่มีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จะต้องศึกษาทุกมิติของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐซึ่งมีความหลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานด้วยความอดุสาหะอย่างเต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถตามศักยภาพของตน ด้านส่วนตัวจากการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์พร้อม การบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างลงตัว ด้านสังคม ศรัทธา และผูกพันกับองค์กรมีมุมมองและทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน วางใจเป็นกลาง และด้านเศรษฐกิจ มีสถานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง และมีความพอเพียง พออยู่ พอกินตามอัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานราชการ

ที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ เป็นหน่วยงานราชการ ในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ซับซ้อน บุคลากรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้หลักการศึกษ ำปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ ด้วยการสร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ผู้การกำหนด นโยบายอย่างเป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานราชการให้เป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐในการบริการสาธารณะแก่สังคมในด้านการศึกษาต่อไป

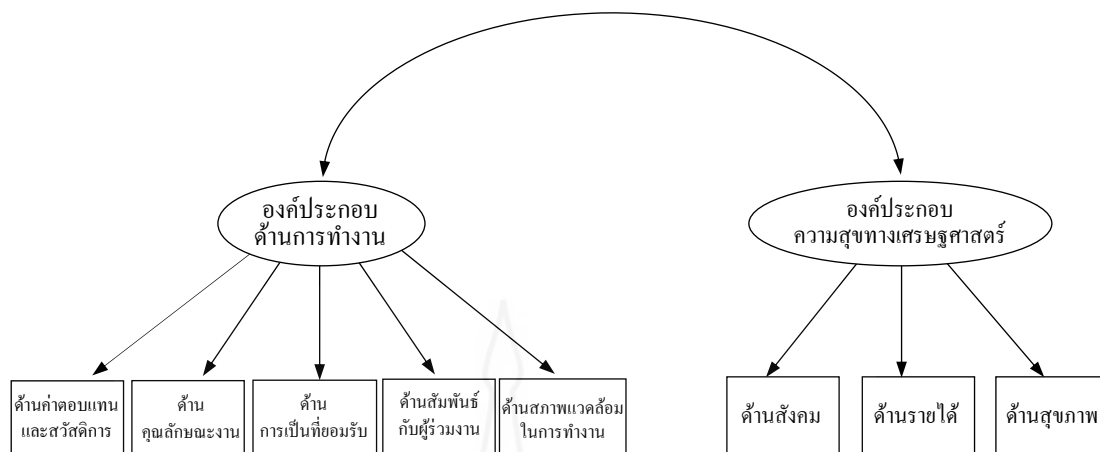
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 ศึกษาองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการประยุกต์แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model) โดยแบ่ง มิติศึกษาออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) ตั้งเคราะห์ องค์ประกอบที่ศึกษาได้เป็นตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และ 2) องค์ประกอบด้านความสุขทาง เศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขทางด้านสุขภาพ ความสุขทางด้านสังคม และความสุขทางด้านรายได้ ได้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการศึกษา

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐกิจในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีขนาดใหญ่และค่อนข้างซับซ้อนเมื่อเทียบกับส่วนราชการอื่นในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีโอกาสดติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่บ่อยครั้ง ทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้โดยง่าย

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,198 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 825 คน พนักงานราชการ 59 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 314 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 207 คน พนักงานราชการ 15 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 78 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างน้อยเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

6.2 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

6.3 พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง และปฏิบัติงานครบ 4 ปี และได้รับการต่อสัญญาจ้าง

6.4 พนักงานจ้างเหมาบริการ หมายถึง แรงงานในภาครัฐราชการ ที่ใช้ระบบการจ้างเหมาบริการในการทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ระเบียบการจ้างงานตามคู่มือการจ้างเหมาบริการของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

6.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

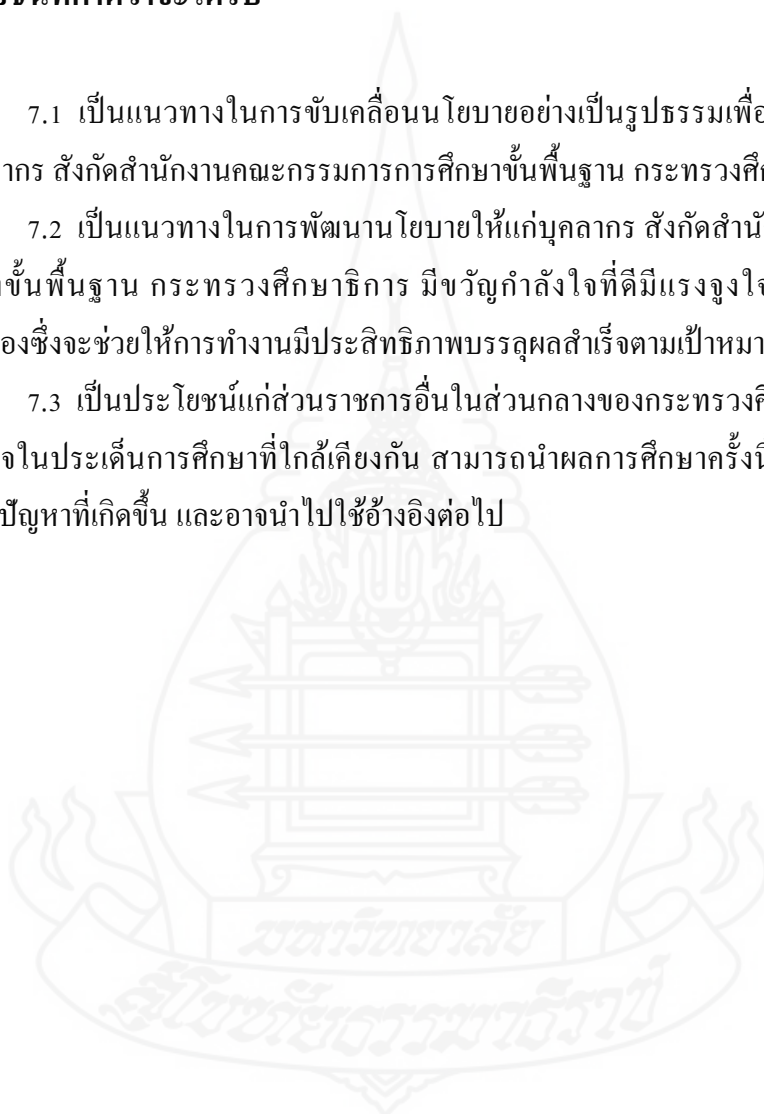
6.6 คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ในงานที่ทำของบุคลากร เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัดและประสบการณ์ งานที่ไม่สลับซับซ้อน เข้าใจง่าย มีอิสระในการทำงาน ได้แสดงออก ทางความคิดอย่างเต็มที่ เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการดำเนินงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุข ให้แก่บุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายให้แก่บุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

7.3 เป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการอื่นในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้ที่มี ความสนใจในประเด็นการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปทำการศึกษาต่อ หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และอาจนำไปใช้อ้างอิงต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาและออกแบบการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล หากกล่าวถึงสถานที่ทำงาน บุคลากรมักจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงบวกและพฤติกรรมในเชิงลบอยู่เสมอ เช่น การทุ่มเทเวลาส่วนตัวในวันพักผ่อนให้กับงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการถูกบังคับให้ปฏิบัติงานที่ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่ถูกต้อง เป็นต้น สาเหตุสำคัญคือบุคคลได้รับหรือไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล จากตัวอย่างคือ การได้รับการตอบสนองด้านความสำเร็จ หรือการไม่ได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตการทำงาน แรงจูงใจจากเหตุการณ์เหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้เรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ผ่านมา แต่ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปแนวคิดและทฤษฎี ประกอบไปด้วย ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมค คลีแลนด์ และทฤษฎีความเสมอภาค รายละเอียดตามลำดับดังนี้

1.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Feldman and Arnold (1983) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันจากภายในที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

Kanfer (1990) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

Greenberg and Baron (1997) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการ

Mullins (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้รู้สึกถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

Sweeney and McFarlin (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Margit (2002) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

Anwar (2015) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้รู้สึกถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

ภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Kelvin and Chin (2018) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเอง แรงจูงใจภายใน เป็นความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกคือสิ่งใดก็ตามที่มาเร้าและมาเสริมสร้างความปลอดภัยในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

เจษฎา นกน้อย (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเวศน์ มหารัตนกุล (2559) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมการใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นการปฏิบัติงานหรือแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจนถึงความเต็มใจ อันนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ (อรัญญรัตน์ ศรีสุพัฒนะกุล, 2560)

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2560) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันจากภายในที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ ดังที่เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2562) นิยามว่า แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พลอย สืบวิเศษ (2562) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

มนตรี แสงภัทรราชย์ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นสภาวะที่ผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทางตรงและการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้นมิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่งคือ การปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วยซึ่งได้มีนักวิชาการได้จำแนกองค์ประกอบของการเกิดแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ การกระทำที่แสดงออกมาโดยสามารถที่จะสังเกตได้ หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์ได้กระทำขึ้น หรือแสดงออกมานั้นย่อมมีสาเหตุกล่าวคือ สิ่งเร้า เมื่อสิ่งเร้าเหล่านั้นได้มากระทบกับร่างกายโดยอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ อวัยวะรับสัมผัสนั้นก็ส่งความรู้สึกมายังระบบประสาท ระบบประสาทก็จะส่งการมายังอวัยวะกล้ามเนื้อหรือต่อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือปฏิกิริยาต่าง ๆ ออกมาเป็นการแสดงการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรม (Kanfer, 1990; Maslow, 1970) อย่างไรก็ตามสาเหตุที่เหมือนกันอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ในทางตรงกันข้าม สาเหตุที่ต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันได้ (Herzberg et al, 1959)

2. ความรู้สึกและอารมณ์ ความรู้สึกและอารมณ์เป็นสภาวะทางร่างกายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าในขณะใดขณะหนึ่งอาจเป็นลักษณะไปในทางบวกหรือลบก็ได้ การแสดงออกจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะมาเร้าสภาพร่างกายและทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น (Fisher, 2009)

ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า อารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้น จึงสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาถึงธรรมชาติเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเพื่อเป็นปัจจัยในการพิจารณาแรงจูงใจ และแรงจูงใจโดยอาศัยอารมณ์มักได้ผลเสมอเพราะบุคคลที่อยู่ในสภาวะที่มีอารมณ์และแรงผลักดันให้พร้อมที่จะกระทำ

3. ทักษะคิดและความคิดเห็น ทักษะคิดเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งปฏิกิริยาโต้ตอบนี้เราได้เรียนรู้มา (Roelofsen, 2002) ทักษะคิดเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรม และยังเป็นกำหนดการรับรู้ด้วย โดยเงื่อนไขภายในเกิดจากเงื่อนไขภายนอกที่หล่อหลอมเข้ามาจนหลงค้ำอยู่ในภายใน สำหรับความคิดเห็นนั้นเป็นคำที่มักใช้ปะปนกับคำว่าทัศนคติอยู่เสมอ ความคิดเห็นการตอบสนองต่อประเด็นหรือเรื่องราวที่ถกเถียงกันอยู่ ดังนั้น ความคิดกับทัศนคติจึงแตกต่างกันที่ว่าทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจแสดงออกได้ทั้งคำพูดและการกระทำ และทัศนคติไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองได้ตรง ๆ ซึ่งเราสามารถดูทัศนคติของคนได้จากการฟังสิ่งที่เขาพูด หรือสิ่งที่เขาทำ คุประสบการณ์ในอดีตถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจมีการรับรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เข้ามามากขึ้น ดังนั้น การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนก็เพื่อประโยชน์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจนั้น เป็นความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่าง ๆ ในบุคคล (Corr et al, 2013; Shihusa & Keraro, 2008)

4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีการสั่งสมมาตลอดชีวิตจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม และไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับบุคคลแต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้น โดยขบวนการอันอาศัยปัจจัยร่วมต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจบุคคลได้มากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ทำหน้าที่จูงใจนั้นเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เขาจะทำการจูงใจได้ดีเพียงใด ซึ่งสิ่งที่เราใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพในเรื่องความสามารถในการจูงใจมีหลายประการ เช่น คนที่มีความนิยมตนเองมาก บุคคลจำพวกนี้จะมองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นตนเองไม่มีปัญหา ซึ่งเขามักจะเต็มใจที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Pech & Slade, 2006) นอกจากนี้ ปัจจัยหนึ่งที่เป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพ และมีส่วนในเรื่องของการสามารถจูงใจคือเรื่องของความวิตกกังวล คนที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความเกรงกลัวความไม่แน่ใจ และมักจะเป็นผู้ที่คอยป้องกันตนเองอยู่ตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะยากแก่การจูงใจ (Herzberg et al, 1959)

5. การรับรู้ หมายถึง อาการสัมผัสที่มีความหมายของบุคคลกับวัตถุหรือเหตุการณ์หนึ่ง ๆ โดยทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ และมีการคิดพิจารณาตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับนั้น ออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายความคิดของตนเอง (Lee & Brand, 2005) โดยกระบวนการรับรู้ กระบวนการสัมผัสเป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ หลังจากที่เราได้รับข้อมูลขั้นแรกจากอวัยวะรับสัมผัสหรือเรื่องรับแล้ว เราจะนำมาตีความอันเป็นบันไดขั้นที่สองของการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Johnson et al, 2005)

6. การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายสรรค์สร้างกิจกรรมขึ้นมา หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ร่างกายมีอยู่แล้วไปในรูปลักษณะอื่น เป็นการสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของร่างกายจากการที่ร่างกายได้รับการสัมผัส สัมพันธ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมจะด้วยวิธีการที่จงใจให้เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามสภาวะการณ์ ประสบการณ์ (Greenberg & Baron, 1997) ซึ่ง Ganster (2008) พบว่า การเรียนรู้นั้นมีทั้งการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ สภาวะแวดล้อม การอบรมสั่งสอน การศึกษาค้นคว้า และอื่น ๆ ซึ่งมีได้ทุกทางทุกลักษณะ และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะเช่นเดียวกับ David (1940) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ต้องมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ วุฒิภาวะความพร้อม การฝึกฝน การเสริมแรงและการถ่ายโยงการเรียนรู้ ซึ่งแนวความคิดด้านการเรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในการเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมี 6 ประการ คือ พฤติกรรมมนุษย์ ความรู้สึกและอารมณ์ ทักษะและความคิดเห็น บุคลิกภาพ การรับรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ประการนี้ ผู้บริหารควรจะได้ศึกษาจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ที่จะถูกจูงใจ ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบเหล่านี้ มีผลต่อความสำเร็จในการจูงใจ

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุมสามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกลอาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ในการที่จะนำเอาทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค่าจูน หากพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค่าจูนที่เหมาะสมก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจควบคู่กันไปด้วย

1.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1970) นักจิตวิทยา มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

1.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า ความต้องการของ Murray (1983) ว่าบุคคล มีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับ การทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

1.6 ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี

การจูงใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ จนทำให้มีความสนใจและมีการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างแพร่หลายตั้งแต่การศึกษาแนวความคิดระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับที่มีความซับซ้อน ซึ่งรวมไปถึงการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ความต้องการตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่มีความแตกต่างตรงที่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการอยู่รอด (Existence needs: E) ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs: G) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการระดับต่ำสุด มีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัย และได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน หรืออาจมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองเจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.7 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1940) ซึ่งศึกษาถึงความต้องการของบุคคลที่มีอยู่เสมอในชีวิตว่ามี 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (n' Ach) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความต้องการทางสังคม (n' Aff) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์เข้ากันได้ดีกับผู้อื่น และทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้

3. ความต้องการอำนาจ (n' Pow) หมายถึง การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตามเป้าหมายที่ตนต้องการและอำนาจในทางสังคม ซึ่งเป็นอำนาจทางบวกหมายถึงการมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสังคม

1.8 ทฤษฎีความเสมอภาค

Adams (1965) ได้อธิบายว่า ปกติแล้วผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับการที่ได้ทุ่มเททำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Input-Output) ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากอัตราส่วนของตนเองและเพื่อนร่วมงานเท่ากัน เขาจะมีความรู้สึกว่ามีความยุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่นหรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมพนักงานก็จะมีปฏิกิริยาต่าง ๆ หรืออาจมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปหลายลักษณะ ดังนี้

1. ขยันมากขึ้น ขยันน้อยลง หรือเรียกร้องค่าตอบแทนมากขึ้น
2. มีพฤติกรรมชักจูงให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์
3. มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์ของตนเอง
4. เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบผลลัพธ์
5. การลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม)

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป การศึกษาแนวการบริหารงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาให้เข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงจัง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับที่จำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ทั้งนี้จากความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี โดยพิจารณาจากความหมายทั่วไปและนัยที่สำคัญของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ ที่นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1983) ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี ของ Alderfer (1972) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1940) และทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า การตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจาก

ความเชื่อหรือไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ หลากรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม ที่สามารถแบ่งปัจจัยออกเป็นประเภท 3 ประเภท คือ 1) ปัจจัยดึง (Pull Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คุณลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	นักวิชาการ					
	Herzberg (1959)	Maslow (1970)	Murray (1983)	McClelland (1940)	Adams (1965)	Alderfer (1972)
1. ความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓
2. การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. คุณลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ความรับผิดชอบ	✓					
5. ความก้าวหน้า	✓					✓
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. นโยบายและการบริหารงาน	✓					
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. ความมั่นคงในงาน	✓	✓				✓
11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	✓				✓

หมายเหตุ: ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 นักวิชาการด้านสังคมและจิตวิทยาองค์กร มีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และพบว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยที่ส่วนใหญ่พบทั้งปัจจัยดึง (Pull Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร สำหรับปัจจัยผลัก (Push Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คุณลักษณะงาน และปัจจัยสามารถ (Able Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ มาสังเคราะห์ตามนิยามและนัยที่สำคัญของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ จนนำมาสู่ตัวแปรในการศึกษาองค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Welfare) ด้านคุณลักษณะงาน (Property) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Acceptance) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร (Relation) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ และมีความภูมิใจในงานที่ทำ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น จึงมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปแนวคิดและทฤษฎี ประกอบไปด้วย ความหมายของความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุข และมิติของความสุข รายละเอียดตามลำดับดังนี้

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Matthias and Bruno (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Fisher (2009) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

Cathy (2010) เห็นว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

Kemakorn (2011) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

Sloan (2012) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ และมีความรู้สึกว่าได้รับการผลักดันจากองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Krause (2014) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2537) นิยามความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน รู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ (Forgas & Bower, 1987) คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข (Ganster, 2008) ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาแต่เกิดขึ้นได้ยาก โดยผู้วิจัยพบว่ามีหลายศาสตร์ที่พยายามศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับความสุข แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้พัฒนาและถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุข โดยการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ประกอบด้วย การพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวก และการกำหนดเป้าหมายในชีวิต (พนิดา อนันต์รัตนสุข, 2553) การที่บุคคลจะมีความสุขได้ต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายปัจจัย ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หลายคนมีความคิดว่าความร่ำรวยและเงินทองเป็นปัจจัยที่จะทำให้มีความสุขได้ แต่แท้จริงแล้วเป็นเพียงแ่งองค์ประกอบหนึ่งของการที่จะมีความสุขในชีวิตเท่านั้นเอง (วิทยากร เชียงกุล, 2550) ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย แนวคิด องค์ประกอบของความสุข จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการสร้างความสุขด้วยตนเองและผลของการมีความสุขก่อให้เกิดความรู้สึกที่อึดเอิบใจ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี เกิดเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลเหล่านั้นตามมา (พระไพศาล วิสาโล, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาด้านของสุขภาพจิต เกี่ยวกับคุณลักษณะของความสุขว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วนิษา เรช, 2555) และยังพบว่าการที่บุคคลมีชีวิตที่เป็นสุขหรือมีความสุข มีผลมาจากการที่บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ตลอดจนบุคคลนั้นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สุวรรณนภา คำไร, 2554) เช่นเดียวกับ ชาคร ลิทธิเคหภาค (2551) ที่กล่าวว่าความสุข หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในภาวะของความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือได้รับ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยเบียดเบียน และมีสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สนับสนุนความสุข

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560) กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ซึ่งหมายถึงระดับที่บุคคลตัดสินค่าโดยรวมว่า คุณภาพชีวิตในด้านความพึงพอใจหรือชอบชีวิตของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย จิตใจและความรู้สึก ระดับความรู้สึกและจิตใจ คือมีความรู้สึกที่ดีบ่อยเพียงใด ระดับที่รับรู้ว่าคุณบรรลุเป้าหมายในชีวิต สอดคล้องกับ มณี มีมาก (2561) นิยามว่าความสุข คือ สภาวะเข้มข้นที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ ร่าเริงสดใส มีความเบิกบานและแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นตัว

ด้าน ปริญญา ดันสกุล (2550) ได้สรุปว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของบุคคล ตามการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึก ทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

มิตีความสุขในองค์กรของ Felfe and Schyns (2010) พบว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร ทำให้บุคคลแสดงอารมณ์ ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of The Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดย Herzberg และคณะ (1959) พบว่า ความสุขในการทำงาน นั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความสุขเป็นสิ่งที่ยังอธิบายด้วยศาสตร์ ทางจิตวิทยา โดยมีพื้นฐานที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มีมุมมองชีวิตและวิถีคิดต่อโลกในเชิงบวก ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปองค์ประกอบของความสุขและการสร้างความสุขด้วยตนเองโดยใช้ศาสตร์ ด้านจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของความสุขและการสร้างความสุขด้วยตนเอง

องค์ประกอบของความสุข	นิยามและการสร้างความสุขด้วยตนเอง
1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	คือการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับ สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
1.1 การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Effect)	คือการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับ การทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึง ความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข	นิยามและการสร้างความสุขด้วยตนเอง
1.2 การมีอารมณ์ทางลบ (Negative Effect)	คือการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)	คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
2.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection)	คือการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2.2 ความรักในงาน (Love of The Work)	คือการรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข	นิยามและการสร้างความสุขด้วยตนเอง
2.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	คือการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา
2.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	คือการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ: ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.2 นั้นสรุปได้ว่า การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคลนั้น ชีวิตของทุกคนย่อมประกอบด้วย 2 ระบบสำคัญ คือ กาย และจิต กล่าวคือ จิต (mind) เป็นลักษณะทางนามธรรม เป็นสิ่งละเอียดอ่อนไม่มีตัวตน สัมผัสไม่ได้ เป็นอัตนัย จิตเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ จิตที่สงบสุขอารมณ์ดี เบิกบาน แจ่มใส จะส่งผลให้ร่างกายมีความสุข ส่วนกาย (body) มีลักษณะเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ เป็นชีวภาพ มีการทำงานที่เป็นระบบ สัมผัสได้ มีการแสดงออกมาทางคำพูด ท่าทาง มีการกระทำที่เป็นสื่อกลางบ่งบอกความรู้สึกภายในจิตใจ แนวคิดนี้จึงสนับสนุนและอธิบายได้ว่า ความสุขที่เกิดจากการทำงานมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข

ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต

2.3 มิติของความสุข

ความสุข เป็นผลจากความรูสึกภายในตัวเองของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรูสึกในทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจ โดยมิติของความสุข จำแนกความหมายออกได้เป็น 4 กลุ่มคือ

1. ความสุขในมุมมองทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้นความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข เป็นเครื่องชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. ความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า ความสุขอันชอบธรรมที่ผู้ครองเรือนควรมี หรือความสุขที่ชาวบ้านควรมายามทำให้เกิดขึ้นแก่ตนอยู่เสมอ เรียกสั้น ๆ ว่า สุขของคฤหัสถ์ (กาม โภคสุข 4) เป็นความสุขสี่ประการ คือ 1) อตฺถิสุข สุขเกิดจากความมัทธพ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมและอุ่นใจว่าตนมีภคทพที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบทางธรรม 2) โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทพ คือ ความภูมิใจ อ้อมเอิบใจว่าตนได้ใช้ทพที่ได้มาโดยชอบนั้นเลี้ยงตนเอง เลี้ยงครอบครัว เลี้ยงผู้ที่ควรเลี้ยง และบำเพ็ญคุณประโยชน์ 3) อนนฺตสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือความภูมิใจ เอิบอ้อมใจว่าตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร และ 4) อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ คือความภูมิใจ เอิบอ้อมใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครติเตียนไม่ได้ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งในบรรดาความสุขทั้งสี่อย่างนี้ อนวัชชสุข มีค่ามากที่สุด

พุทธทาสภิกขุ (2550) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า ความสุขอันแท้จริงไม่ต้องใช้เงิน ความสุขยิ่งแท้จริงนั้นยิ่งมากเท่าไร ยิ่งไม่ต้องใช้สตางค์มากเท่านั้น แม้แต่พระที่นิพพานไปแล้วก็ถือเป็นของให้เปล่า ถ้าพระนิพพานของใครคิดเอาเงินคิดเอาสตางค์แล้ว นิพพานนั้นก็เป็นนิพพานแก่นิพพานปลอม

จำลอง ดิษยวณิช (2544) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขคือ สภาวะที่ไม่ทุกข์โดยความสุขมี 2 ประเภท คือ สุขกาย กายที่ไม่มีโรค เป็นกายที่มีความสุข และสุขใจ คือใจที่ไม่มีกังวล เป็นใจที่มีความสุข ซึ่งภาวะที่กายและใจมีความสมดุลความสุขก็เกิดขึ้น โดยไม่เกี่ยวกับเงิน

จากความหมายของความสุขในมุมมองทางศาสนา สรุปได้ว่า ความสุข เป็นสิ่ง queทุกคนปรารถนา ความสุขจะช่วยทำให้ชีวิตมนุษย์ดีขึ้น ด้วยเจตนาที่กระทำลงไปที่ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่จะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็ความสุขทางกายหรือทางจิตใจ

3. ความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา

กรมสุขภาพจิต (2552) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขคือสภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ เห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ระบุว่าความสุขเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารตลอดจนบุคลากรในและนอกสังกัด กระทรวงสาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านสุขภาพจิตให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแห่งอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรมสุขภาพจิต มีวิสัยทัศน์ จะเป็นองค์กรมาตรฐานการพัฒนาสุขภาพจิต ทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกันรักษาและฟื้นฟูเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศ องค์กรความรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีด้านสุขภาพจิตของประเทศเป็นศูนย์กลางประสานงานความร่วมมือทางวิชาการสุขภาพจิตในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นองค์กรที่มีการบริหารที่ดีเยี่ยม มีขนาดกะทัดรัดและคล่องตัว มีบุคลากรที่มีคุณธรรมเพื่อความสุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดิเรณ พงศ์มพัฒน์ (2554) กล่าวถึงความสุขทางด้านจิตวิทยาไว้ว่า มนุษย์เรามีความแตกต่างทางด้านความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และประสบการณ์ชีวิต เมื่อเราเข้าใจความแตกต่างนี้ดีพอ ไม่ยึดติด หรือหมกมุ่นอยู่กับปัญหาหรือผู้คนมากมายที่เข้ามาในชีวิต และเข้าใจดีว่าเราก็คือผู้ควบคุมความคิด อารมณ์ และความรู้สึกต่าง ๆ ของตัวเราเอง เราข้อมสร้างความสุขให้แก่ตนเอง

สรุปว่า ความสุขในมุมมองทางด้านจิตวิทยา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิตเป็นสภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวกและด้านลบ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคมตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีข้อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

4. ความสุขในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุข ได้มีเพิ่มขึ้นมากในช่วงหลายสิบปีมานี้ ในช่วงแรก ผู้วิจัยทั้งหลาย มุ่งหาคำตอบในเรื่องที่เกี่ยวกับการหาตัววัดความสุขได้อย่างเที่ยงตรงและค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเศรษฐกิจสังคมกับความสุข ในระยะหลังงานวิจัยได้มุ่งเน้นไปที่การค้นคว้าถึงผลลัพธ์ของความสุข รวมทั้งการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความสุข ค้นคว้าถึงระดับความสุขและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในรูปแบบของความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสุขของคนไทยในช่วง พ.ศ. 2552-2557 เห็นได้จากการศึกษาของกัลยาณี เสนาสุ (2559 อ้างถึงปราณี ปาณิชต์กุล, 2561) ที่พบว่า ตัวแปรโมเดลทั้งหมด (ความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขของคนไทย โดยความพึงพอใจในสุขภาพจิต เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์ในเรื่องของความสุข นอกจากนี้ยังพอสรุปได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษาและรายได้รายจ่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในขณะที่ตัวแปรเชิงเศรษฐกิจสังคมอื่น ๆ ได้ให้ผลที่หลากหลาย ผลการศึกษาชิ้นนี้ไม่เพียงยืนยันการค้นพบของงานวิจัยที่ในต่างประเทศ แต่ยังสามารถพิสูจน์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต (ในรูปแบบของความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขของคนไทย ซึ่งผู้ที่มีอำนาจกำหนดนโยบายต้องควรตระหนัก ข้อเสนอที่สำคัญจากงานวิจัยชิ้นนี้อีกอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขสามารถสร้างได้จากหลายวิธี ณ ระดับสังคมความสุขที่สูงขึ้น สำหรับประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายที่มุ่งไปในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความผูกพันในครอบครัว คุณภาพชีวิตที่สูงของชุมชน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชาชนที่มีความสุข ย่อมได้เปรียบกว่าผู้ที่มีความทุกข์ รัฐบาลหรือผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายควรเข้าใจและตระหนักว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีมุมมองที่ชัดเจนต่อประชาชนที่พวกเขาที่มีความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงควรที่จะบรรจุประเด็นเกี่ยวกับความสุขไว้ในนโยบายการเมือง

ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นักเศรษฐศาสตร์มักให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ โดยพบว่าปัจจัยที่มักมีการศึกษา เช่น สถานภาพการจ้างงาน ระดับรายได้ส่วนบุคคล ภาวะเงินเฟ้อ หรือในงานศึกษาบางชิ้นได้นำ GDP ต่อหัวประชากรเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ทางมหภาค เป็นต้น ผลการศึกษาที่มีการยืนยันได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ส่วนบุคคล โดยพบว่ากลุ่มคนที่มีรายได้สูงกว่าจะมีแนวโน้มจะมีความสุขมากกว่า แต่พิจารณาเปรียบเทียบประเทศที่มีระดับรายได้ต่อหัวกับระดับความสุข พบว่ารายได้มีผลต่อระดับความสุขเพียงระดับหนึ่ง

เท่านั้นหากประเทศมีรายได้ต่อหัวสูงเกินกว่าระดับเกณฑ์ (Threshold) ความสุขของประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่แตกต่างจากกัน แม้ว่าจะมีระดับรายได้ต่อหัวที่ต่างกันมากก็ตาม

สำหรับการทดสอบปัจจัยด้านการว่างงานและภาวะเงินเฟ้อพบว่า ปัญหาการว่างงานมีผลต่อระดับความรู้สึกของประชาชนจริง โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประสบกับปัญหาการว่างงานจะมีความทุกข์ใจ รู้สึกสูญเสียสถานะทางสังคมของตนเอง สูญเสียความมั่นใจ ประสบกับความเครียด โรคซึมเศร้า และอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ในบางกรณี ประกอบกับระดับความทุกข์ที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกัน หากว่ากลุ่มตัวอย่างประสบกับปัญหาการว่างงานในสังคมที่มีอัตราการว่างงานสูงจะเป็นทุกข์น้อยกว่าผู้ที่ว่างงานและอยู่ในสังคมที่มีอัตราการว่างงานต่ำ และเช่นเดียวกันกับสังคมที่ประสบกับภาวะเงินเฟ้อ โดยพบว่าประชาชนจะรู้สึกเป็นทุกข์มากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามหากเปรียบเทียบผลของการว่างงานและภาวะเงินเฟ้อแล้ว จะพบว่า งานศึกษาเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุขได้ค้นพบถึง Misery Index ระหว่างอัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงานซึ่งพบว่าอิทธิพลของการว่างงานนั้นมีผลทางลบต่อระดับความสุขรุนแรงมากกว่าการเกิดปัญหาเงินเฟ้อ (ณัฐสารณ์ เลียมจรัสกุล, 2550; ปราณี ปาริฉัตรกุล, 2561)

สรุปได้ว่า จากความหมายของความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้นและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness)

เศรษฐศาสตร์ความสุข เป็นหลักคิดในการวัดสวัสดิการสังคมโดยอาศัยแนวคิดและเทคนิคของนักเศรษฐศาสตร์และนักจิตวิทยาร่วมกัน ซึ่งมักจะมุ่งประเด็นไปที่การปรับปรุงนิยามของอรรถประโยชน์ให้สมบูรณ์มากขึ้นโดยมักจะมีความครอบคลุมเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจของบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ รวมไปถึงเรื่องความขึ้นอยู่แก่กันของอรรถประโยชน์ของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ดังนั้น การที่เรื่องของความสุขกลับมา จึงได้รับความสนใจในแวดวงเศรษฐศาสตร์ โดยการใช้ตัวชี้วัดความกินดีอยู่ดี ที่มีรากฐานหรืออ้างอิงผลที่ได้จากการทำสำรวจจำนวนมากในประเทศต่าง ๆ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปแนวคิดและทฤษฎี ประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ความสุข พัฒนาการทางความคิดของเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข และทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ความสุข (Economics of Happiness) รายละเอียดตามลำดับดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ความสุข

การให้ความสำคัญกับเป้าหมายเรื่องความสุขในฐานะที่เป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการวางแผนนโยบาย เริ่มมีการกล่าวถึงโดยนักเศรษฐศาสตร์มากขึ้น ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 นักเศรษฐศาสตร์จำนวนหนึ่งได้เริ่มขยายกรอบแนวคิดการศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ออกโดยร่วมกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยศึกษาประเด็นเรื่องความสุข และมีความพยายามค้นคว้าปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขของประชาชนในประเทศ (Kemakorn, 2011)

ความคิดของเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยมเป็นการเริ่มผสมผสานความคิดทางเศรษฐศาสตร์ ร่วมกับศาสตร์อื่น ๆ ทำให้วิชาเศรษฐศาสตร์มีความเป็นสหวิทยาการมากยิ่งขึ้น และสามารถวิเคราะห์ความเป็นมนุษย์ได้สมบูรณ์ขึ้น เช่น การผสมผสานระหว่างเศรษฐศาสตร์กับจิตวิทยา ในการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ งานของ Maslow (1970) ถือได้ว่าเป็นตัวอย่างขั้นต้นที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน การนำจิตวิทยาประกอบทำให้แง่มุมในการวิเคราะห์มนุษย์มีความกว้างมากกว่ากรอบความคิดที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจ (Economic Man) หรือมนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rational) ดังนั้นในทฤษฎีของเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม ตัวมนุษย์จึงมีมิติที่หลากหลายมากขึ้น มีพฤติกรรมที่ใกล้เคียงความจริงมากขึ้น ทั้งในส่วนพฤติกรรมการเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และส่วนที่อาศัยอารมณ์ความรู้สึกตัดสินใจ (Konow & Earley, 1999; ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553)

ณัฐภรณ์ เถียมจรัสกุล (2550) พบว่ากรอบทางความคิดที่สำคัญของเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่ามากกว่าเรื่องความมั่งคั่ง ที่แม้จะไม่ได้ปฏิเสธความมั่งคั่ง แต่ระบุว่าความมั่งคั่งจะไม่มีประโยชน์หากไม่ได้ก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้คนในสังคม ดังนั้นเรียกได้ว่าแนวคิดเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยมเป็นการเริ่มต้นตั้งคำถามกับเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกโดยเริ่มต้นจากข้อสมมุติในพฤติกรรมความเป็นสัตว์เศรษฐกิจ และเสนอว่ามนุษย์อาจมีพฤติกรรมของความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและความรู้สึกอื่น ๆ ประกอบพร้อมกัน

Easterlin (2004) ระบุว่า นักคิดในสำนักมนุษย์นิยมได้วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดตลอดจนข้อสมมุติต่าง ๆ ของเศรษฐศาสตร์ในยุคดังกล่าวที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีเพียงลักษณะการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งวิพากษ์วิจารณ์ John Stuart Mill ซึ่งแม้ว่า Mill จะถูกเรียกว่าเป็นนักเศรษฐศาสตร์แนวมนุษย์นิยมเนื่องจาก Mill ให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องคุณภาพที่ถูกผนวกรวมไว้ในหลักอรรถประโยชน์ แต่ในขณะเดียวกัน Mill ได้ยอมรับข้อสมมุติที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ Mill ต้องตกเป็นวิพากษ์วิจารณ์

ยิ่งไปกว่านั้นยังมีข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความหมาย และการชี้วัดอรรถประโยชน์ด้วย โดยเปลี่ยนแปลงจากการเป็น Cardinal Utility มาเป็น Ordinal Utility ประกอบกับการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ที่มีความเป็นกลไกมากขึ้น ยิ่งทำให้ เศรษฐศาสตร์ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นศาสตร์แห่งวิทยาศาสตร์ (Hard Science) ลดทอนมิติ ความเป็นมนุษย์ในด้านอื่น ๆ ประเมินค่าความต้องการของบุคคลในเชิงคณิตศาสตร์ และกลายเป็น ศาสตร์ที่ไม่ได้อาศัยอยู่บนพื้นฐานความจริง (Autistic Economics) ด้วยเหตุที่กล่าวมาทำให้ ผลการวิเคราะห์แม้จะตอบคำถามต่าง ๆ ได้ แต่อาจไม่สามารถอธิบายโลกความเป็นจริงหรือ พฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ ตามทรรศนะที่ Nattavudh (2007) ได้ให้ความเห็นไว้

ดังนั้นแม้ว่าสำนักคิดนี้จะไม่ได้กล่าวถึงประเด็นเรื่องความสุขไว้อย่างชัดเจน แต่สำนักเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยมได้มีคุณูปการในการสร้างระบบความคิดที่ขยายมิติการวิเคราะห์ ให้กว้างและครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของมนุษย์ (Van & Baarsma, 2004) โดยเริ่มตั้งข้อสังเกตถึง ข้อสมมติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางเศรษฐศาสตร์ ว่าอาจมีบางส่วนที่สำคัญและถูกละเลยไป โดยไม่เจตนา หนึ่งในนั้นคือเรื่องระบบคุณค่า ความรู้สึก ที่เข้ามาเกี่ยวข้องและมีอิทธิพล ต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและการตัดสินใจ (Oswald, 1997)

Layard (2006) ชี้ว่า การให้ความสำคัญกับระบบคุณค่า ความรู้สึก เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำมาประสานและเติมการวิเคราะห์พฤติกรรมให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งแต่เดิม การวิเคราะห์เรื่องความรู้สึกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถที่จะนำมาวัดได้ จนกระทั่งในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา วิชาจิตวิทยาชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกสามารถจะชี้วัดได้ แม้ว่าการชี้วัดดังกล่าวอาจจะยังไม่ใช่วิธีการวัด ที่สมบูรณ์ที่สุดก็ตาม แต่ทำให้การวิเคราะห์ประเด็นความรู้สึกเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้มากขึ้น

เมื่อเป้าหมายทางเศรษฐศาสตร์อยู่ที่การแสวงหาความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ให้กับประชาชนที่อยู่ในสังคม ความรู้สึกสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของมนุษย์ทุกคนจึงจำเป็นต้อง ได้รับความสนใจ สำนักคิดเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยมเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ให้น้ำหนักกับระบบ คุณค่าความรู้สึก และเมื่อในปัจจุบันมีเครื่องมือที่สามารถชี้วัดความรู้สึกได้ ยิ่งเป็นโอกาสสำคัญ ที่จะก้าวเข้าสู่การแสวงหาคำตอบของคำถามเกี่ยวกับความสุข รวมไปถึงปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนด นำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และท้ายที่สุดแล้วในฐานะของนักเศรษฐศาสตร์ หัวใจสำคัญอยู่ที่ การแสวงหานโยบายสาธารณะที่จะทำให้ประชาชนมีความอยู่ดีและมีความสุข

3.2 พัฒนาการทางความคิดของเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข

Lelkes (2002) และ Headey and Wearing (1992) ได้ศึกษาและสรุปจุดเริ่มต้น ของการกล่าวถึง “ความสุข” สามารถนับย้อนไปได้ถึงสมัยวิทยาการด้านปรัชญาเรื่อง ความสุข เป็นหนึ่งในบรรดาคำตอบที่นักอภิปรายทั้งหลาย ในยุคสมัยกรีกให้ความสำคัญในฐานะของ

สิ่งอันเป็นเป้าหมายสุดท้ายในชีวิตของมนุษย์ แสดงถึงภาพกว้างของความหมายของคำว่าความสุข ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในสาขาของนักวิชาการในด้านต่าง ๆ เช่น นักปรัชญา นักพัฒนา นักการศาสนา และรวมไปถึงนักวิทยาศาสตร์ ได้มีการตั้งคำถามขึ้นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ความสุข” ว่ามีความหมายสิ่งใด ตลอดจนคำถามที่ว่าความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต หรือเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาที่สุดหรือไม่ คำตอบของคำถามนี้อาจตอบว่า “ใช่” หากเป็นกรอบแนวคิดของนักปรัชญาสายตะวันตกอย่าง อีพิคิวรัส หรือนักปรัชญาในสายสุขนิยมสากล

แต่ในทางตรงกันข้ามกัน หากถามคำถามเดียวกันนี้กับกลุ่มนักคิดในสายอื่น ๆ อย่างเช่น นักปรัชญาสายปัญญานิยม อย่างเพลโต อริสโตเติล คำตอบอาจไม่เป็นเช่นนั้น ซึ่งในสายอื่น ๆ ความสุขอาจถือได้ว่าเป็นเพียงผลพลอยได้ที่ได้รับเมื่อแต่ละบุคคลพยายามแสวงหา “ปัญญา” อันเป็นเป้าหมายสุดท้าย หรือในทฤษฎีทางศาสนาที่ “ความสุข” เป็นผลพลอยได้ที่มาจากความสงบทางจิตใจ หรือความละเอียดของจิต ซึ่งเป็นแนวคิดของสำนักวิมุตินิยม

สำหรับทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์มีการกล่าวถึงประเด็นเรื่องความสุข และเผยแพร่หลักการดังกล่าวโดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญอย่างเจเรมี เบนแธม (Jeremy Bentham) ซึ่งหลักการรรถประโยชน์ (Principle of Utility) ตามความเห็นของ Bentham ยึดถือว่าการกระทำใดเป็นการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่การกระทำนั้นก่อให้เกิดความสุขขึ้นกับชุมชนสังคมซึ่งนโยบายสาธารณะที่มีนัยยะแฝงอยู่ในหลักการดังกล่าวคือ ในการดำเนินนโยบายใด ๆ รัฐควรตระหนักในความสำคัญของประโยชน์สุขของสังคมโดยรวมเป็นหลัก

อรรถประโยชน์ถูกกล่าวถึงมากขึ้น พร้อมกับความพยายามในการที่จะวัดอรรถประโยชน์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกนโยบายเช่นกัน แต่พบว่าเป็นการยากที่จะวัดเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคล ดังนั้นจึงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง มาสู่การแสดงลำดับเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจจากชุดทางเลือกต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลสามารถบอกได้ว่ามีความพึงพอใจในสิ่งใดมากกว่ากัน ภายใต้อธิปไตยเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความเป็นเหตุเป็นผล และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง

จนช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 21 ข้อสมมุติทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมความเป็นเหตุเป็นผลของมนุษย์ได้ถูกนำมาทดสอบ ซึ่งรวมไปถึงเรื่องอรรถประโยชน์ด้วยเช่นกัน ในงานศึกษาของ Daniel Kahneman นักจิตวิทยาที่ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งงานของ Kahneman แสดงให้เห็นว่า ด้วยความก้าวหน้าของเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ทำให้ความรู้สึกเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และนำไปสู่การนำหลักคิดของเบนแธม กลับมาอธิบายอีกครั้งหนึ่ง โดยเรียกอรรถประโยชน์ในลักษณะนี้ว่า อรรถประโยชน์จากประสบการณ์ และ Kahneman ได้ชี้ถึงความแตกต่าง

ของอรรถประโยชน์จากประสบการณ์ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา ซึ่งต่างจากอรรถประโยชน์จากการตัดสินใจที่รับรู้กันดีในทางคณิตศาสตร์

ประโยชน์สำคัญที่ได้จากการวัดอรรถประโยชน์ เกิดขึ้นเมื่อรัฐออกนโยบายสาธารณะเพื่อสนองต่อความรู้สึกสุขของประชาชน ความสามารถในการวัดอรรถประโยชน์ของกลุ่มประชาชนได้จะทำให้ทราบความเห็นของประชาชน และทำให้ความสำคัญของความรู้สึกสุขของประชาชนกลับมาเป็นประเด็นความสนใจของสาธารณะอีกครั้งหนึ่ง

การศึกษาเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยความสุขนี้ นับว่าเป็นศาสตร์ที่มีความเป็นสหสาขาวิชามาร่วมกันวิเคราะห์ ยกตัวอย่างเช่น วิชาจิตวิทยา (พฤติกรรมมนุษย์ ระบบประสาท), เศรษฐศาสตร์สถาบัน, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา สาธารณสุข) รวมไปถึงอิทธิพลของสังคมวัฒนธรรมและการเมืองที่เข้ามามีบทบาทต่อการกำหนดระดับความรู้สึกสุข โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่เป็นที่รู้จักในสาขาดังกล่าว ได้แก่ Richard Easterlin, Bruno Frey, Alois Stutzer, Carol Graham, Richard Layard, Andrew Oswald, David Blanchflower, ฯลฯ รวมไปถึงนักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจในประเด็นนี้ เช่น Daniel Kahneman, Ed Diener, Martin Seligman เป็นต้น

จากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้เกิดคำถามสำคัญขึ้นมาประการหนึ่งคือ ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอาจไม่ได้เป็นสิ่งเดียวที่จะนำไปสู่ความสุขได้ และขยายไปสู่การศึกษาต่าง ๆ ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 โดยพยายามค้นหาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลและนำไปสู่ความสุข ซึ่งผลที่ได้เกิดจากการศึกษาเหล่านั้นไม่เพียงแต่เป็นการแสวงหาทฤษฎีการพัฒนาใหม่แต่ยังเป็นการเปิดมุมมองใหม่ของการพัฒนาอีกด้วย

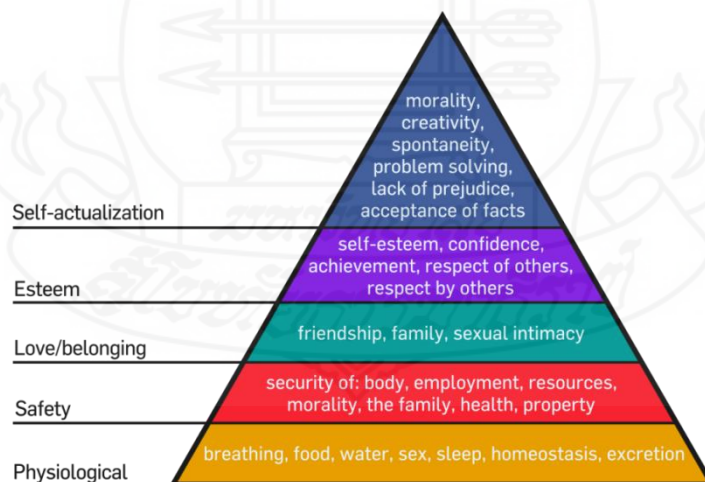
3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ความสุข (Economics of Happiness)

พัฒนาการของโลกในปัจจุบันมีการปรับสูงขึ้นในทุก ๆ ด้านอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การแพทย์ การก่อสร้างบ้านที่อยู่อาศัยให้ลบลภัยตามธรรมชาติ ระดับรายได้ต่อหัวประชากรที่อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในอดีต โอกาสการเสียชีวิตจากโรคต่าง ๆ ลดน้อยลง ความสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ ของชีวิตสามารถหาได้ง่ายขึ้นกว่าในอดีต (Helliwell et al, 2012) แต่แต่ละประเทศต่างพยายามแสวงหาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง โดยเชื่อว่าระดับการเจริญเติบโตจะนำมาซึ่งความกินดีอยู่ดีและความสุขของประชาชน (Stutzer, 2012) แต่จากการศึกษาเชิงประจักษ์ในหลายประเทศ มีข้อค้นพบที่น่าประหลาดใจว่า ระดับความสุขของประชาชนไม่ได้มีการปรับเพิ่มขึ้น ตามระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแต่อย่างใด (Barrota, 2008; Bruni, 2004)

Bruni (2004) ให้ข้อคิดว่า ในบางครั้งสิ่งที่มีคุณค่าในการศึกษาอาจไม่จำเป็นต้องมาจากการแสวงหาคำตอบ แต่อาจมาจากการตั้งคำถามหรือการตั้งข้อสังเกตกับประเด็นและนำไปสู่การถกเถียงให้เกิดความแตกฉานในประเด็นนั้น เช่นเดียวกับจุดเริ่มต้นของเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมซึ่งเริ่มต้นจากการตั้งข้อสังเกตกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์ที่ดำรงอยู่ ซึ่งตั้งข้อสมมุติพื้นฐานหลักของมนุษย์ที่มีความเป็นสัตว์เศรษฐกิจ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีนักเศรษฐศาสตร์จำนวนหนึ่งตั้งสำนักคิดที่ว่าด้วยเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมขึ้น ซึ่งให้ความสำคัญกับมิติอื่น ๆ ของความเป็นมนุษย์

เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม (Humanistic Economic) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนและอธิบายว่าหลักการตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาในสังคมต่างมีจุดมุ่งหมายเป็นไปเพื่อรับใช้มนุษย์ แนวคิดดังกล่าวตรงข้ามกับกรอบข้อมูลสมมุติทางเศรษฐศาสตร์ที่เกิดขึ้นและตีกรอบพฤติกรรมของมนุษย์ให้ต่ำกว่าความเป็นจริง เช่น การสมมุติพฤติกรรมของมนุษย์ว่าลักษณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ โดยการพิจารณาแง่มุมอื่น ๆ ที่สำคัญต่อความเป็นมนุษย์ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ไม่ได้พิจารณาแบบองค์รวม แต่เป็นการพิจารณาแบบแยกมิติของมนุษย์ (Bruni & Porta, 2005)

หัวใจสำคัญของสำนักคิดเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมอยู่ที่ประเด็น “ความจำเป็น (Needs) หรือคุณค่า (Value)” ดังเห็นได้จากงานศึกษาของ Maslow (1970) ซึ่งได้แยกระดับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน

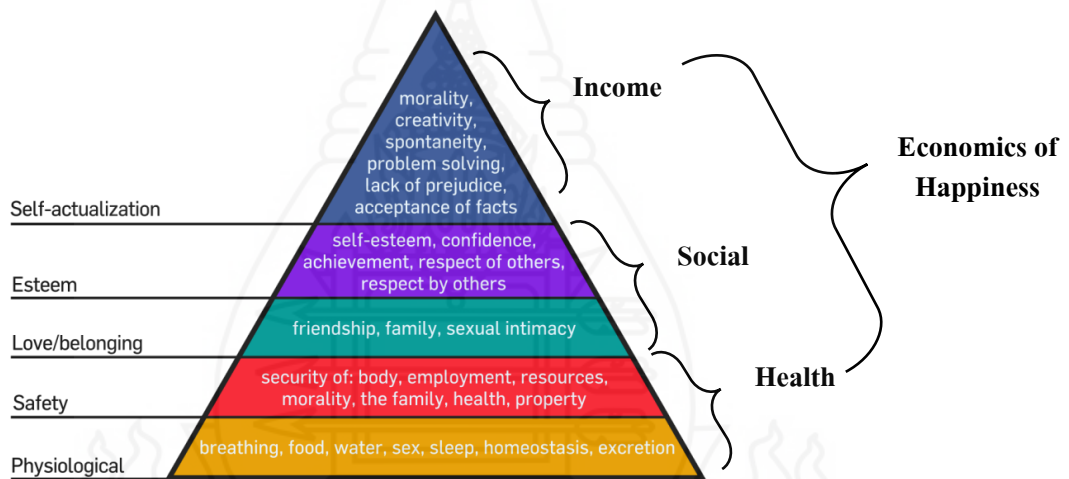


ภาพที่ 2.1 ความจำเป็นขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Maslow

หมายเหตุ: Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.

ในความเห็นของ Maslow (1970) ระบุว่า ความจำเป็นทั้ง 5 ชั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและไม่สามารถละทิ้งได้ ซึ่งความจำเป็นระดับพื้นฐานอันได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) อันได้แก่ ปัจจัยสี่ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถละเลยได้ และเป็นพื้นฐานให้กับความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการเคารพ แต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Maslow ไม่ได้มีความหมายว่า การขาดลำดับขั้นความต้องการลำดับชั้นใดแล้วจะไม่สามารถที่จะบรรลุความลำดับขั้นต่อไปได้ Maslow (1970) เพียงให้ความเห็นว่าลำดับขั้นหนึ่ง ๆ จะเป็นตัวรองรับสนับสนุนให้ลำดับขั้นต่อไปบรรลุผลดียิ่งขึ้นเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Maslow (1970) นั้นเป็นรากฐานขององค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความต้องการขั้นพื้นฐานกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์

หมายเหตุ: ผู้วิจัย

จากภาพที่ 2.1 เมื่อพิจารณาความจำเป็นระดับพื้นฐานแต่ละชั้น ประกอบกับการศึกษาถึงมิติความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ที่เชื่อว่า ความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้น และมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งมีผลมาจากความสุขทางด้านสุขภาพ (Health) ความสุขทางด้านสังคม (Social) และความสุขทางด้านรายได้ (Income) ผู้วิจัยจึงนำโมเดลนี้มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงาน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2557) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็นสองตัวแปร คือตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 2.65$, GFI = 1.00, AGFI = .99, RMR = .015 และ RMSEA = .00 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ
2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 5.55$, GFI = .99, AGFI = .95, RMR = .026 และ RMSEA = .00 ส่วนโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 7.04$, GFI = .99, AGFI = .95, RMR = .026 และ RMSEA = .032 แต่โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากันทุกเส้นทาง คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมและตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 57 และ 61 ตามลำดับ เท่ากัน ทั้ง 2 โมเดล

ชลิตา บัวเปรม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาแบบประเมินความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ (2) เพื่อประเมินความสุขข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ (3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัย ปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความสุข ผลการศึกษาพบว่าแบบประเมินความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบประเมินความสุขที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9103 ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ด้านสภาวะการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านที่มีความสุขน้อย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ข้าราชการกลุ่มวิชาการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และลักษณะที่รับผิดชอบต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านทุกด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขแตกต่างกันทุกรายการ คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน และ ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย และโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดีด้านที่มีความแตกต่างกันบางรายการ คือ ด้านการมีหลักประกันชีวิต ด้านการมีอิสรภาพ และด้านสภาวะในการทำงาน ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือ ด้านการเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา ปัจจัยที่ส่งผล

ต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านบวก ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจ การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย และโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การศึกษาระดับปริญญาตรี การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษา การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การกำหนดเกณฑ์ระดับความสุขในการทำงาน 3 ระดับและการทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์สังคมภายในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่าร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่าเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ได้แก่ ควรสนับสนุนและส่งเสริมในด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ เน้นการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นเพิ่มพื้นที่ในการมีส่วนร่วมของบุคลากร สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และการติดตามประเมินผลนโยบายด้านการย้ายบุคลากรและการปฏิบัติตามนโยบายที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ชินกร น้อยคำยาง และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

เจนรบ พลเดช (2561) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม พบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.71$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.73$) ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.79$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.83$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบ

คะแนนดิบ เท่ากับ 0.365, 0.274, 0.183 และ 0.148 ตามลำดับ ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.361, 0.316, 0.174 และ 0.150 ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตได้ ร้อยละ 79.80 (R^2 เท่ากับ 0.798) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Manion (2003: 52-55 ; อ้างถึงใน อนุพงษ์ รอดบุญปาน. 2561 : 34) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Park, Seo, Park, Bettini and Smith (2016 ; อ้างถึงใน นภัสนันท์ มงคลพันธ์. 2559 : 13-14) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีชี้วัดที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีภาวะความบกพร่องในประเทศเกาหลีใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลการดำรงชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแตกต่างกันตามระดับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานที่มีภาวะความบกพร่องระดับน้อยระดับปานกลาง และระดับรุนแรง

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขทางเศรษฐศาสตร์

ณัฐภากรณ์ เลียมจรัสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุขกรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์ศึกษาแนวคิดเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุขและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในทรรศนะของกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือการสังเคราะห์วรรณกรรมปริทัศน์ พร้อมอาศัยแบบจำลอง Ordered Logit ในการวิเคราะห์ปัจจัย และนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ปกครองนักเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 940 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขถูกกล่าวถึงในทางเศรษฐศาสตร์ตั้งแต่ คริสตศตวรรษที่ 18 โดย เจเรมี เบนธัม ได้กล่าวไว้ในหลักการอุปโภคบริโภค โดยมีนัยยะว่ารัฐควรดำเนินนโยบายโดยตระหนักถึงประโยชน์สุขของสังคม

โดยรวม แต่เนื่องจากการเปรียบเทียบบรรดประโยชน์ระหว่างบุคคลเป็นเรื่องยาก จึงทำให้
 บรรดประโยชน์เปลี่ยนแปลงมาสู่การให้ความสำคัญกับชุดทางเลือกที่ให้ความพอใจต่างกัน
 แต่สามารถระบุได้ว่าพอใจสิ่งใดมากกว่า (Ordinal Utility) จนกระทั่งคริสต์ศตวรรษที่ 21 Daniel
 Kahneman พบว่าความรู้สึกเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ แม้จะอยู่ในรูปของทางเลือกก็ตาม ซึ่งเป็น
 ประโยชน์ต่อการนำมาวิเคราะห์นโยบายสาธารณะในบางเรื่อง นักเศรษฐศาสตร์เริ่มให้ความสนใจ
 กับความสุข โดยสามารถจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้เป็น 4 กลุ่มสำคัญ คือ ปัจจัย
 ด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจรายได้ ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านการเมืองการปกครอง โดยพบว่า
 มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของสังคม ในกรณีศึกษานี้ใช้แบบจำลอง Ordered Logit อธิบาย
 ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้มีผลทางบวกต่อระดับความสุขในลักษณะการลดน้อยถอยลง
 อย่างมีนัยสำคัญ อายุมีลักษณะความสัมพันธ์เป็น U-shape ต่อระดับความสุข ระดับสุขภาพที่ดีมาก
 และความสามารถเก็บออมเงินได้ มีผลทางบวกต่อระดับความสุข ในขณะที่ปัญหาการขาด
 ความอบอุ่น และการว่างงาน การศึกษา และความพึงพอใจต่อสถานการณ์ทางการเมืองมีผลทางลบ
 ต่อระดับความสุข ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ มาตรการด้านรายได้ มาตรการส่งเสริมสถาบัน
 ครอบครัว มาตรการทางสวัสดิการด้านสาธารณสุข และการศึกษา และการปรับกระบวนการ
 การพัฒนา โดยพิจารณาแก้ไขปัญหาแบบองค์รวม ด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างภาคครอบครัว
 เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

Oswald (1997) ทำการศึกษาเรื่องความสุขและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
 ของประเทศละตินอเมริกา ประเทศอเมริกา พบว่าความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในสังคม (Income
 Inequality) จะมีผลกับความสุขของคนที่มีรายได้ต่ำในประเทศละตินอเมริกา แต่จะมีผลบวก
 กับความสุขของคนที่มีรายได้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคนทั้งประเทศ โดยข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าสำหรับ
 ประเทศที่กำลังพัฒนา อย่างเช่นประเทศแถบละตินอเมริกานั้น การไม่มีความเท่าเทียมกัน
 ของรายได้ในสังคม ไม่ได้หมายความว่าคนที่มีความร่ำรวยต่ำจะรู้สึกว่าคุณเองก็มีโอกาสที่จะก้าวขึ้น
 ไปจุดสูงสุดของรายได้ในสังคมได้ แต่กลับกลายเป็นว่า คนที่รวยในสังคมก็จะรู้สึกว่าคุณเอง
 มีโอกาสที่รวยต่อไปเรื่อย ๆ ส่วนคนที่จนก็จะรู้สึกว่าคุณเองนั้นจะจนอย่างนั้นต่อไป

Easterlin (1994) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของผู้คน
 ในสังคมและระดับรายได้ของประเทศ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกัน
 เช่น ผู้ที่ร่ำรวยกว่าหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าหรือสูงกว่า จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีฐานะ
 ยากจน แต่จากผลการศึกษาก็มีข้อขัดแย้งที่สำคัญกว่านั้นคือ แม้รายได้ของประเทศจะสูงขึ้นก็ไม่ได้
 ทำให้ผู้คนมีความสุขมากขึ้นแต่อย่างใด

Mentzakis and Moro (2007) ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Easterlin แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของรายได้ของผู้ที่มีรายได้สูงอยู่แล้ว ส่งผลให้มีความมั่งคั่งมีความสุขเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยและไม่ได้ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Krueger และคณะ (2004) ที่แสดงให้เห็นว่าการมีเงินที่มากจะส่งผลให้มีความสุขเพิ่มขึ้นนั้นเป็นเสมือนภาพลวงตาซึ่งสิ่งที่ยืนยันว่าการมีเงินมากไม่ได้ส่งผลให้มีความสุขเพิ่มขึ้นยืนยันได้จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า คนรวยหรือเศรษฐีมีความสุขน้อย เพราะใช้เวลาที่มีส่วนใหญ่ออกไปกับการจัดการงานของตนเอง ส่งผลให้ความพึงพอใจลดลง ดังนั้นการมีเงินที่มากจะทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้นจึงเป็นเสมือนภาพลวงตา ซึ่งสิ่งที่ยืนยันว่าการมีเงินมากไม่ได้ส่งผลให้มีความสุขเพิ่มขึ้นยืนยันได้จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า คนรวยหรือเศรษฐีมีความสุขน้อย เพราะใช้เวลาที่มีส่วนใหญ่ออกไปกับการจัดการงานของตนเอง ส่งผลให้ความพึงพอใจลดลง

จากการรายงานของหนังสือพิมพ์ฟิรด์ (2013) ได้ยืนยันว่า เศรษฐีชาวจีนไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต เนื่องมาจากการทำงานที่มากเกินไป และใช้เวลาอยู่กับครอบครัวน้อย อีกทั้งการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลให้สุขภาพไม่แข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือของ Gregg Easterbrook (2003) ที่ผู้เขียนได้เขียนเรื่องราวที่เกี่ยวกับความสุขและได้กล่าวว่าการมีเงินที่มากจนเกินไปอาจส่งผลให้ความสุขลดลง เพราะแม้ว่าเงินจะซื้อทุกอย่างได้แต่เงินไม่สามารถซื้อความสุขได้ อีกทั้งยังมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุข นั่นคือการมีสุขภาพที่แข็งแรง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ยังไม่มีการศึกษาเล่มใดที่ศึกษาถึงปัจจัยการทำงานที่ส่งผลถึงความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของบุคลากรมาก่อน เนื่องจากปัจจุบันการให้ความสำคัญกับเป้าหมายเรื่องความสุข เริ่มมีการกล่าวถึงโดยนักเศรษฐศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 21 นักเศรษฐศาสตร์จำนวนหนึ่งได้เริ่มขยายกรอบแนวคิดการศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ออกโดยร่วมกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยศึกษาประเด็นเรื่องความสุขและมีความพยายามค้นคว้าปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขของประชาชนในประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ” โดยข้อค้นพบปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีวิธีการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,198 คน แบ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 825 คน พนักงานราชการ จำนวน 59 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 314 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยประชากรทั้งหมดจำนวน 1,198 คน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,198}{1 + 1,198(0.05)^2} \\ &= 300 \end{aligned}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากขนาดประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจาย ดังนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 3 ตำแหน่งงาน ดังข้อมูลในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการพลเรือน	825	68.86	207
พนักงานราชการ	59	4.92	15
พนักงานจ้างเหมาบริการ	314	26.21	78
รวม	1,198	100	300

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ ข้อคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) สถานภาพการจ้างงาน 5) ระดับการศึกษา 6) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะดูแล 7) รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ 8) รายได้พิเศษต่อเดือน และ 9) ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นมาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีองค์ประกอบในการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีที่มาจาก การศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับการให้ความสำคัญในระดับที่ 1 หมายถึง ปัจจัยนั้นส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานน้อยที่สุด ไปจนถึงเกณฑ์ระดับการให้ความสำคัญในระดับที่ 5 หมายถึง ปัจจัยนั้นส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนานโยบายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมแนวทางการปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม 2) ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ และพัฒนาทักษะบุคลากร 3) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสัมพันธภาพที่ดี 4) ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร 5) ส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน และทุกช่วงวัย และ 6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.2 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับประชากรเพียงบางส่วนไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้กำหนดค่ามาตรฐานเชื่อมั่นไว้ไม่ต่ำกว่า 0.70 เพื่อให้ผลการวัดที่แน่นอนคงที่ได้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ การบรรยายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบตาราง ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีสูตรคำนวณและการแปลผล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)

$$f = \sum_{i=1}^n x_i$$

โดยที่	f	แทน	ค่าความถี่
	$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของหน่วยสังเกต X ลำดับที่ i
	n	แทน	จำนวนหน่วยสังเกต

2. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

โดยที่	p	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	จำนวนความถี่ของหน่วยสังเกต
	N	แทน	จำนวนหน่วยสังเกต

3. เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและการแปลผล (Athematic Mean Interpretation)

ในการกำหนดเกณฑ์ลำดับผลของปัจจัยในแต่ละชั้น ผู้วิจัยได้ใช้การค่าพิสัยซึ่งได้จากการนำค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด จากนั้นนำค่าพิสัยที่ได้หารด้วยจำนวนชั้นที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีทั้งหมด 5 ชั้น จากนั้นนำผลลัพธ์ที่ได้รวมกับค่าคะแนนต่ำสุด จนกระทั่งครบทุกชั้น ซึ่งช่วงเกณฑ์คะแนนและการแปลผลของปัจจัยแสดง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00 - 4.24 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลมากที่สุด

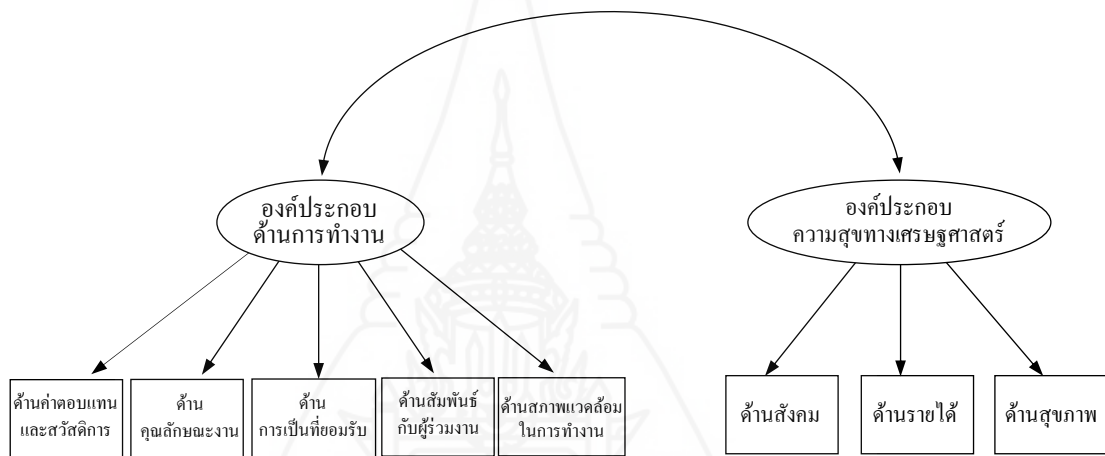
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.23 - 3.43 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.42 - 2.62 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 1.81 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80 - 1.00 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลน้อยที่สุด

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร ใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantities Statistic) ด้วยตัวแบบวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model) เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์จากข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงาน ตลอดจนมิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่ได้จากการประมวลผล ซึ่งสามารถจัดในรูปแบบของสมการโครงสร้าง ภายใต้สมมติฐานตัวแบบความสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 รูปแบบของสมการโครงสร้าง

หมายเหตุ: ผู้วิจัย

4.3 เมื่อทำการกำหนดตัวแบบสมการโครงสร้างแล้ว ถัดมาคือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง โดยใช้ Statistics/Data Analysis: STATA โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
2. การกำหนดข้อมูลของตัวแบบความสัมพันธ์ (Model Specification) เป็นการสร้างเส้นทางความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแบบ
3. การระบุความเป็นไปได้ของตัวแบบความสัมพันธ์ (Model Identification) เป็นการระบุว่าตัวแบบความสัมพันธ์สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เพียงค่าเดียวหรือไม่ กล่าวคือ

เป็นการทดสอบตัวแบบระบุเกินพอดี (Over Identification Model) ที่จำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่ามากกว่าพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า

4. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง และวัดความเหมาะสมของข้อมูลในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) ประกอบด้วยค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

4.1 ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis: FA) โดยที่ เป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยเกณฑ์การพิจารณาค่า KMO มีดังนี้ (ภัทรา สุขะสุคนธ์ และภูยีน พรยุทธพงศ์, 2562; อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

ค่า KMO	ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ
$KMO > 0.89$	ดีมาก
$0.80 < KMO < 0.89$	ดี
$0.70 < KMO < 0.79$	ปานกลาง
$0.60 < KMO < 0.69$	น้อย
$0.50 < KMO < 0.59$	ไม่ดี
$KMO < 0.50$	ไม่สมควรใช้

4.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Barlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-squared) ของดีเทอร์มิแนนต์ (Determinant) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่จากสมมติฐาน

H_0 : เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์

H_1 : เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์

ดังนั้นถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้เทคนิค Factor Analysis แต่ถ้าปฏิเสธ H_0 (หรือยอมรับ H_1) นั่นคือตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ ซึ่งค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึงตัวประกอบย่อยที่สกัดตัวประกอบได้ใหม่ด้วยวิธี Principal Component Analysis: PCA มีความสัมพันธ์กัน (ภัทรา สุขะสุคนธ์ และภูยีน พรยุทธพงศ์, 2562; อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่น่าเข้าในตัวแบบความสัมพันธ์ว่า มีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีหรือไม่ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบตามวิธี Principal Component Analysis: PCA

6. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากตัวแบบความสัมพันธ์โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด Maximum Likelihood: ML ในการวิเคราะห์ (เนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553)

$$F = \text{Log}|F| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \text{Log}|S| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
	Σ	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวนของพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตในตัวแบบ
	tr	แทน	ผลรวมสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์

7. การทดสอบค่าตรงของตัวแบบ (Model Validation) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนและสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8. การปรับแบบจำลอง (Model Adjustment) เมื่อประมาณค่าความสัมพันธ์แล้วตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับแก้ไขเพื่อให้ตัวแบบได้ประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่จนกว่าตัวแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

9. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การนำค่าสัมประสิทธิ์จากการคำนวณมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแบบที่สร้างขึ้น ซึ่งในการทดสอบความกลมกลืนระหว่างตัวแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

9.1 ค่า Chi-Squared คือ ค่าสถิติที่ทดสอบสมมติฐานว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ กล่าวคือ ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553)

$$\chi^2 = (n - 1)F[s, \Sigma(\theta)]; \quad df = [k(k + 1)/2] - t$$

เมื่อ	df	แทน	จำนวนค่าอิสระ (Degrees of Freedom)
	χ^2	แทน	ค่า Chi-Squared
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F[s, $\Sigma(\theta)$]	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของตัวแบบพารามิเตอร์ θ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรแฝงในตัวแบบ

t แทน พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า

9.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) คือ การเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแบบ โดยการนำค่า Chi-Squared มาพิจารณาเทียบกับค่าองศาอิสระ ถ้า Chi-Squared มีค่าสูงควรปรับตัวแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่ โดยมีเกณฑ์พิจารณาที่ค่า 0.9 ขึ้นไป ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553)

$$GFI = 1 - \{F[s, \Sigma(\theta)]/F[s, \Sigma(0)]\}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของตัวแบบพารามิเตอร์ θ
	$F[s, \Sigma(0)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของตัวแบบที่ไม่มีพารามิเตอร์

9.3 ดัชนีรากที่สองกำลังเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ใช้ในการวัดความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ของตัวแบบที่สร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์พิจารณาที่ค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553)

$$RMSEA = \sqrt{FO/df}$$

เมื่อ	FO	แทน	$\text{Max}\{F - \left(\frac{df}{n}\right), 0\}$
	F	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของตัวแบบจากพารามิเตอร์
	df	แทน	จำนวนค่าอิสระ (Degrees of Freedom)
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	RMSEA	แทน	ดัชนีรากที่สองกำลังเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และวิเคราะห์ปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ศึกษาสภาพทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) และความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. ศึกษาสภาพทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อมูลที่ถูกเก็บจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 300 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในข้อมูลทางด้านรายได้พิเศษมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง เนื่องจาก ฐานข้อมูลทางด้านรายได้ของบุคลากรในแต่ละหน่วยนั้นมีความแตกต่างสูง จึงทำให้การกระจายของข้อมูลนั้นสูงตามไปด้วย ซึ่งจากข้อมูลเชิงสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.3) มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 69.3) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 69) ระดับการศึกษาปริญญาตรี

(ร้อยละ 71) และมีรายได้ต่อเดือนจากงานประจำระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 72.3) ซึ่งมีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะดูแลอยู่ที่ 1 คน รายได้พิเศษต่อเดือนอยู่ที่ 2,200 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้ ค่าอาหารเฉลี่ยอยู่ที่ 5,111.33 บาทต่อเดือน ค่าท่องเที่ยว เช่น ต่างจังหวัด ต่างประเทศ เฉลี่ยโดยประมาณ 2,407.64 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเฉลี่ยอยู่ที่ 2,036.93 บาทต่อเดือน ค่าการศึกษาบุตรเฉลี่ยอยู่ที่ 1,425 บาทต่อเดือน ค่าเช่าสังคัม สัปปะรค์กับเพื่อนฝูงเฉลี่ยอยู่ที่ 1,245.95 บาทต่อเดือน ค่าเครื่องแต่งกาย เสื้อผ้า เครื่องประดับเฉลี่ยอยู่ที่ 1,189.50 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเฉลี่ยโดยประมาณ 904.35 บาทต่อเดือน ค่าสังคัม งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เฉลี่ยอยู่ที่ 774.67 บาทต่อเดือน และค่าบริการอินเทอร์เน็ตเฉลี่ยโดยประมาณ 669.69 บาทต่อเดือน ดังข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติพรรณนาของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ				
ชาย	96	32.0		
หญิง	190	63.3		
เพศทางเลือก	14	4.7		
รวม	300	100		
อายุ				
20 - 30 ปี	126	42.0		
31 - 40 ปี	116	38.7		
41 - 50 ปี	35	11.7		
51 - 60 ปี	23	7.7		
รวม	300	100		
สถานภาพสมรส				
โสด	208	69.3		
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	57	19.0		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	12	4.0		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน	12	4.0		
หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)	2	0.7		
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	9	3.0		
รวม	300	100		
สภาพการจ้าง				
ข้าราชการ	207	69.0		
พนักงานราชการ	15	5.0		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	78	26.0		
รวม	300	100		
ระดับการศึกษา				
ปวส.	10	3.3		
ปริญญาตรี	213	71.0		
ปริญญาโท	70	23.3		
ปริญญาเอก	7	2.3		
รวม	300	100		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะดูแล (คน)			1.48	1.37
รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ				
ไม่เกิน 10,000 บาท	4	1.3		
10,001-20,000 บาท	217	72.3		
20,001-30,000 บาท	38	12.7		
30,001-40,000 บาท	12	4.0		
40,001-50,000 บาท	14	4.7		
50,001-60,000 บาท	12	4.0		
60,001-70,000 บาท	3	1.0		
รวม	300	100		
รายได้พิเศษต่อเดือน (บาท)			2,220	6,402.03

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน (บาท)				
ค่าอาหาร			5,111.33	3,950.81
ค่าการศึกษาบุตร			1,425	4,557.72
ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ			904.35	1,819.25
ค่าบริการอินเทอร์เน็ต			669.69	362.38
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง			2,036.93	1,882.16
ค่าเช่าสังคม สัมสรณ์กับเพื่อนฝูง			1,245.95	1,680.45
ท่องเที่ยว เช่น ต่างจังหวัด			2,407.64	5,430.52
ต่างประเทศ				
ค่าสังคม งานบวช งานแต่งงาน			774.67	1,104.06
งานศพ				
ค่าเครื่องแต่งกาย เสื้อผ้า			1,189.50	1,352.01
เครื่องประดับ				

หมายเหตุ : ข้อมูลถูกเก็บในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) และความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness)

จากข้อมูลที่ถูกเก็บจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบด้านการทำงานอยู่ในช่วง 1.00 - 5.00 ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบด้านการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = .70) อยู่ในระดับมาก หมายความว่า นุคกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการทำงานสูงสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 (S.D. = .80) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = .82) 3.58 (S.D. = .70) และ 3.57 (S.D. = .90)

อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 (S.D. = .90) อยู่ในระดับปานกลาง

ขณะเดียวกันองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์มีองค์ประกอบ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสุขทางด้านสุขภาพ ความสุขทางด้านสังคม และความสุขทางด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 1.00) 3.66 (S.D. = .96) และ 3.22 (S.D. = 1.26) ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยความสุขทางเศรษฐศาสตร์อยู่ในช่วง 1.00 - 5.00 ในภาพรวม พบว่า ความสุขทางเศรษฐศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 1.11) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีความสุขทางเศรษฐศาสตร์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานขององค์ประกอบในการศึกษา

องค์ประกอบ	Min	Max	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1.00	5.00	3.21	0.90	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะงาน	1.00	5.00	3.59	0.82	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	1.00	5.00	3.73	0.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร	1.00	5.00	3.58	0.70	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.00	5.00	3.57	0.90	มาก
รวมองค์ประกอบด้านการทำงาน	1.00	5.00	3.53	0.70	มาก
ความสุขทางด้านรายได้ (Income)	1.00	5.00	3.22	1.26	ปานกลาง
ความสุขทางด้านสุขภาพ (Health)	1.00	5.00	3.88	1.00	มาก
ความสุขทางด้านสังคม (Social)	1.00	5.00	3.66	0.96	มาก
รวมองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์	1.00	5.00	3.59	1.11	มาก

หมายเหตุ: จากการคำนวณ

จากผลการวิเคราะห์รายด้านดังกล่าวข้างต้น พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขณะเดียวกัน องค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) สูงสุด คือ ความสุขทางด้านสุขภาพ จึงนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA) เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรหรือองค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและตรวจสอบความถูกต้อง

ของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบว่าเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องมาก่อนแล้วเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA) ซึ่งสามารถสะท้อนผลลัพธ์ทางการศึกษาได้เสมือนจริงที่สุด โดยแบ่งมิติศึกษาออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) มี 43 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งใช้มาตรวัดความเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ในการประเมินพฤติกรรมแฝงของกลุ่มตัวอย่าง

จากการที่ตัวแปรชี้วัดในการศึกษามีจำนวนมากเกินไปจนอาจทำให้ตัวแบบไม่มีความเหมาะสม หรือ เกิดปัญหาความสัมพันธ์ที่มีมากกว่าหนึ่งค่า (Over Identification Model) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการลดขนาดของตัวชี้วัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) ตามวิธี Principal Component Analysis: PCA และใช้การหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อให้การสกัดตัวชี้วัดมีค่าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าทุกองค์ประกอบที่ถูกสกัดขึ้นมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งโดยทั่วไปค่าการทดสอบนี้ ควรมีค่าสูงกว่า 0.5 เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลที่ทำการเก็บรวบรวมมานั้นมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ด้วย Factor Analysis: FA ก่อปรกับค่า Bartlett's Chi-squared มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดที่ถูกนำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กัน และสามารถให้อธิบายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีความหมาย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อลดขนาดของตัวชี้วัดในแบบจำลอง

องค์ประกอบด้านการทำงาน	KMO	Chi-squared	df	P-value
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Welfare)	0.928	2044.318	78	0.000
ด้านคุณลักษณะงาน (Property)	0.881	934.464	15	0.000
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Acceptance)	0.905	1087.865	15	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร (Relation)	0.904	1575.133	45	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)	0.937	1953.694	28	0.000

หมายเหตุ: จากการคำนวณ

หลังจากทำการลดขนาดของตัวชี้วัดแล้ว ลำดับถัดมาคือการชี้วัดปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ด้วยแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยัน ตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองที่ถูกสร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ผลครั้งแรก ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับค่าความกลมกลืนของแบบจำลอง โดยผลลัพธ์ของค่าสถิติชี้วัดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติและเกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง

เกณฑ์การพิจารณาค่าความกลมกลืน	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
	ค่าความกลมกลืน		ค่าความกลมกลืน	
	ค่าสถิติ	แปลผล	ค่าสถิติ	แปลผล
Chi-squared	292.154		15.747	
Degree of Freedom	19	ไม่ผ่านเกณฑ์	13	ผ่านเกณฑ์
Probability	0.000		0.263	
Relative Chi-squared	14.850	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.211	ผ่านเกณฑ์
GFI = 0.948				
RMSEA	0.219	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.027	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.064	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.018	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ: จากการคำนวณ

การปรับค่าความกลมกลืนของแบบจำลองข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณมีความเหมาะสมกันโดยสมบูรณ์ ซึ่งสังเกตได้จากค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบกับค่าสถิติอื่น ๆ อาทิ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-squared) ที่มีค่าไม่เกิน 2 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) และค่ารากที่สองของคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยกำลังสอง (Standardized Root Mean Squared Residual) ที่มีค่าไม่เกิน 0.05 โดยทุกค่าสถิติเป็นไปตามมาตรฐานการพิจารณาทุกประการ

ภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกร่างขึ้นจากตัวแปรชีวิตใหม่ทั้งหมด 8 ตัว พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) อยู่ระหว่าง 0.412 - 0.894 มีค่าความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.170 - 0.799 โดยตัวชีวิตทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าทุกตัวแปรมีน้ำหนักองค์ประกอบที่น่าเชื่อถือและสามารถอธิบายถึงบริบทศึกษาได้อย่างมีความหมาย

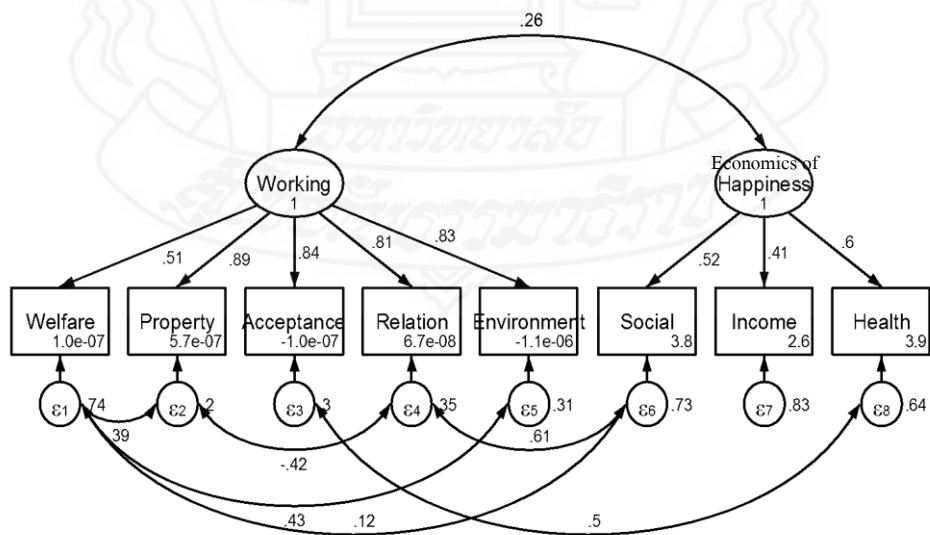
เมื่อทำการพิจารณาองค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) ที่ประกอบขึ้นจากตัวชีวิตทั้งหมด 5 ตัว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) อยู่ระหว่าง 0.513 - 0.894 มีค่าความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.263 - 0.799 และค่าอัลฟา (Cronbach's Alpha) อยู่ที่ 0.963 โดยตัวชีวิตที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ “คุณลักษณะงาน” รองลงมาคือ “การเป็นที่ยอมรับ” “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” “ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร” และ “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” ตามลำดับ

ขณะเดียวกันองค์ประกอบทางด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Happiness) ที่ประกอบขึ้นจากตัวชีวิตทั้งหมด 3 ตัว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) อยู่ระหว่าง 0.412 - 0.600 มีค่าความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.170 - 0.360 และค่าอัลฟา (Cronbach's Alpha) อยู่ที่ 0.513 โดยตัวชีวิตที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ “ความสุขทางด้านสุขภาพ” รองลงมาคือ “ความสุขทางด้านสังคม” และ “ความสุขทางด้านรายได้” ตามลำดับ โดยข้อมูลทั้งหมดดังตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

CFA Model	Standardized Loading	Z	S. E.	R ²	Cronbach's Alpha
การทำงาน (Working)					0.963
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Welfare)	0.513	-	-	0.263	
ด้านคุณลักษณะงาน (Property)	0.894 ***	10.03	0.173	0.799	
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Acceptance)	0.838 ***	8.98	0.181	0.703	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร (Relation)	0.809 ***	8.67	0.181	0.655	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)	0.831 ***	10.40	0.155	0.691	
ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness)					0.513
ความสุขทางด้านรายได้ (Income)	0.412	-	-	0.170	
ความสุขทางด้านสุขภาพ (Health)	0.600 ***	6.05	0.171	0.360	
ความสุขทางด้านสังคม (Social)	0.524 ***	7.96	0.151	0.275	

หมายเหตุ: จากการคำนวณ



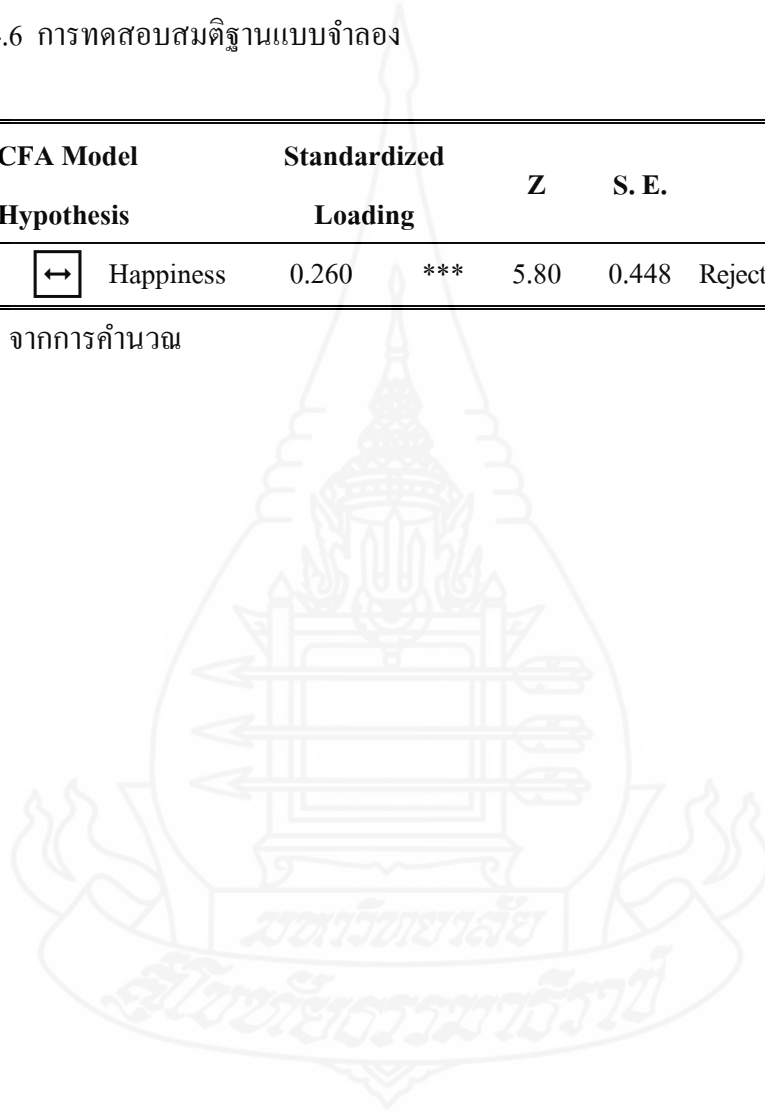
ภาพที่ 4.1 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยัน

มากกว่านั้นผลการทดสอบสมมติฐานแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันยังปรากฏชัดอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การทดสอบสมมติฐานแบบจำลอง

CFA Model		Standardized	Z	S. E.	Outcome	
Hypothesis		Loading				
Working	<input checked="" type="checkbox"/> Happiness	0.260	***	5.80	0.448	Rejected - Null Hypothesis

หมายเหตุ: จากการคำนวณ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธี PCA และทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยรูปแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้แบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สะท้อนไปยังข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษานำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สภาพทั่วไปของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 300 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีสภาพการจ้างเป็นข้าราชการ ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนจากงานประจำระหว่าง 10,001-20,000 บาท ซึ่งมีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะดูแลอยู่ที่ 1 คน รายได้พิเศษต่อเดือนอยู่ที่ 2,200 บาท

นอกจากนี้บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้ ค่าอาหารเฉลี่ยอยู่ที่ 5,111.33 บาทต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยว เช่น ต่างจังหวัด ต่างประเทศ เฉลี่ยโดยประมาณ

2,407.64 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เฉลี่ยอยู่ที่ 2,036.93 บาทต่อเดือน ค่าการศึกษาบุตร เฉลี่ยอยู่ที่ 1,425 บาทต่อเดือน ค่าเช่าสังคม สังกศรรค์กับเพื่อนฝูงเฉลี่ยอยู่ที่ 1,245.95 บาทต่อเดือน ค่าเครื่องแต่งกาย เสื้อผ้า เครื่องประดับเฉลี่ยอยู่ที่ 1,189.50 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ เฉลี่ยโดยประมาณ 904.35 บาทต่อเดือน ค่าสังคม งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เฉลี่ยอยู่ที่ 774.67 บาทต่อเดือน และค่าบริการอินเทอร์เน็ตเฉลี่ยโดยประมาณ 669.69 บาทต่อเดือน

1.2 องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) ของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการศึกษาองค์ประกอบด้านการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$ S.D. = .70) โดยองค์ประกอบด้านการทำงานสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.73 (S.D. = .80) อยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.21 (S.D. = .90) อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) ของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการศึกษาความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ว่า องค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์มีองค์ประกอบ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพ ความสุขด้านสังคม และสังสรรค์กับเพื่อนฝูง และความสุขด้านรายได้จากงานประจำ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$ S.D. = 1.11) โดยองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์สูงสุด คือ ความสุขด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 1.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสุขด้านสังคม สังสรรค์กับเพื่อนฝูง และความสุขด้านรายได้จากงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.96) อยู่ในระดับมาก และ 3.22 (S.D. = 1.26) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองที่ถูกสร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 292.154 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p-value = .000) ซึ่งค่าไคสแควร์ (χ^2) ควรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value > .05) จึงจะถือว่าโมเดลตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับค่าความกลมกลืนของ

แบบจำลองจนได้โมเดลสุดท้าย พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.747 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.263 > .05$) ประกอบกับเมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ คือ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-squared) มีค่าเท่ากับ 1.211 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.027 และค่ารากที่สองของคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยกำลังสอง (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.018 โดยทุกค่าสถิติเป็นไปตามมาตรฐานการพิจารณาทุกประการ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) อยู่ระหว่าง 0.412 - 0.894 มีค่าความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.170 - 0.799 โดยตัวชี้วัดทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าทุกตัวแปรมีน้ำหนักองค์ประกอบที่น่าเชื่อถือและสามารถอธิบายถึงบริบทศึกษาได้อย่างมีความหมาย

ซึ่งจากการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร “คุณลักษณะงาน” สูงสุด และองค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ “ความสุขทางด้านสุขภาพ” สูงสุด โดยทั้ง 2 มิติที่ทำการศึกษาส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าองค์ประกอบด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำซึ่งการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนรบ พลเดช (2561) พบว่า ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตนั้น ส่วนใหญ่มีความสุขกับการเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานและสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา บัวเปรม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้างต้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ได้ศึกษา การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา บัวเปรม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ด้านสภาวะการทำงาน

2.2 ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ความสุขด้านสุขภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อเดือนไม่มากนัก ส่วนใหญ่เสียไปกับค่ายาเล็ก ๆ น้อย ๆ บ่งบอกถึงการมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งเป็นเพศและช่วงวัยที่มีความสนใจเรื่องความสวยงามและสุขภาพที่ดีจากภายใน เป็นวัยที่พยายามค้นหาข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกายให้ดีขึ้น ในความเห็นของ Maslow (1970) ระบุว่า ความจำเป็นทั้ง 5 ชั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและไม่สามารถละทิ้งได้ ซึ่งความจำเป็นระดับพื้นฐานอันดับแรกเป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ที่มีผลต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือของ Gregg Easterbrook (2003) ที่ผู้เขียนได้เขียนเรื่องราวที่เกี่ยวกับความสุขและได้กล่าวว่า การมีเงินที่มากเกินไปอาจส่งผลให้ความสุขลดลง เพราะแม้ว่าเงินจะซื้อทุกอย่างได้แต่เงินไม่สามารถซื้อความสุขได้ อีกทั้งยังมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุข นั่นคือการมีสุขภาพที่แข็งแรงซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ดังที่ พระธรรมปิฎก (2541) ระบุว่า การที่บุคคลจะมีความสุขได้ต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายปัจจัย ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง มีนักวิชาการพยายามทำความเข้าใจความสัมพันธ์ที่แท้จริงของเงินกับความสุข โดยพยายามหาตัวชี้วัดต่าง ๆ นานา เพื่อมาวัดความสุขของมนุษย์ โดยผลที่ได้มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ ในโลกแห่ง

ความเป็นจริงเงินสามารถซื้อความสุขได้ เพราะเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เราได้ในสิ่งที่ปรารถนาเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไม่ลืมนึก ในทางตรงข้าม เงินซื้อความสุขได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ข้อค้นพบคือเมื่อเรามีเงินในระดับหนึ่งเราก็จะได้รับความสุขที่พอเพียงในระดับหนึ่งด้วยการศึกษาของเกสร มุ้ยจิน (2559) ยังพบว่า ความสุขภายในจิตใจ เช่น ความรู้สึกทางบวกเมื่อได้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ใจซึ่งกันและกันไม่ทอดทิ้ง การที่ถูกเชื่อฟัง รู้จักดูแลตัวเอง การที่สามีภรรยารักใคร่กลมเกลียว ไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือนอกใจกัน ท้ายสุดคือการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง สิ่งเหล่านี้ต่างหากที่จะเป็นความสุขที่คนส่วนใหญ่ไขว่คว้ามากกว่าเงินทอง

ในปี 2553 แดเนียล คานะมัน (Daniel Kahneman) และแองกัส ดีตัน (Angus Deaton) สองนักวิชาการระดับรางวัลโนเบลแห่งมหาวิทยาลัยพรินซ์ตัน ได้เผยแพร่งานวิจัยเกี่ยวกับเงินและความสุขของคนอเมริกัน งานวิจัยนี้ใช้ระดับรายได้เป็นตัวแทนของเงิน และระดับความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวแทนของความสุข ผลปรากฏว่าเงินกับความสุขมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือถ้ามีเงินเยอะขึ้นก็จะมีความสุขมากขึ้น แต่สิ่งที่น่าสนใจคือความสัมพันธ์นี้คงอยู่จนถึงระดับรายได้ประมาณ 75,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อปี หลังจากนั้นเงินกับความสุขก็แทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลย (Daniel & Angus, 2010) สิ่งนี้บอกเป็นนัยว่า “เงินเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความสุข” เพราะหากไม่มีเงินหรือมีน้อยก็จะไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เข้ามาในชีวิตหรือเกื้อหนุนให้ใช้ชีวิตในแบบที่ต้องการ เช่น เจ็บป่วยแต่ไม่มีเงินค่ารักษาพยาบาล อยากส่งลูกเรียนแต่ไม่มีเงินพอ เป็นต้น แต่อีกเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กันคือ “ความสุขไม่ได้มาจากเงินเสมอไป” หลายคนหลงไปกับวัตถุนิยมด้วยการมีอคติว่ายิ่งมีมากเท่าไรก็ยิ่งดี แต่สุดท้ายก็ต้องมานั่งทุกข์ใจเพราะถึงมีของต่าง ๆ มากมายแต่ตนเองก็ยังไม่มีความสุขเลย (Carol, 2005) ในเรื่องหลังนี้สามารถตอบได้ด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1970) ซึ่งอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งเป็น 5 ชั้นคือ ด้านกายภาพ (physiological needs) ความมั่นคงปลอดภัย (safety) ความรัก (love) ความเคารพนับถือ (esteem) และการเป็นตัวตนในแบบที่ต้องการ (self-actualization) หากนำมาพิจารณาในมิติด้านการเงินแล้วจะพบว่าความต้องการในขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านกายภาพและความปลอดภัย อันได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความมั่นคงทางการเงินนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงิน โดยตรง ส่วนความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นอย่าง การเข้าสังคม การดูแลครอบครัว นั้น มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินบ้างเป็นบางส่วน ขณะที่ความต้องการระดับบน เช่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ การค้นพบตัวตนที่แท้จริงนั้น มักไม่สามารถซื้อได้ด้วยเงิน

พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้อ้างถึงงานวิจัยซึ่งได้มีการติดตามสอบถามความพึงพอใจในชีวิตของคนวัยทำงาน เป็นระยะเวลาทุก 2 ปี ทั้งในมิติของการทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนอื่น ๆ ผู้ติดตามได้เห็นถึงพัฒนาการของทุกคนตั้งแต่เรียนจบ ทำงาน เลื่อนตำแหน่ง ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีทั้งคนที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวต่างกัน ไป Stutzer และ Frey (2012) ยังพบว่า จากทั้งหมด 724 คน ความร่ำรวยและการมีชื่อเสียงในสังคมไม่ได้เป็นคำตอบสุดท้ายของคำว่าความสุข ชีวิตที่มีความสุขกลับเป็นเรื่องของปากท้องและการมีสุขภาพกายดีจากผลการวิจัยนี้ทำให้เราพบว่ามูลค่าของความสุขที่แท้จริงนั้นไม่ได้แลกมาด้วยมูลค่าของเงินตราเสมอไป

ดังนั้น เงินที่จำเป็นต้องมีเงินเยอะแล้วจะมีความสุขจึงเป็นเรื่องที่ถูกต้องเพียงบางส่วน เงินมีประโยชน์ในด้านการซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความสะดวกสบายในระดับหนึ่งเท่านั้น หลังจากนั้นความสุขจากเงินจะถึงจุดอิ่มตัว การใช้จ่ายเงินมากกว่าระดับที่เหมาะสมนี้จะกลายเป็นเพียงความสุขแบบฉาบฉวย และมักส่งผลด้านลบไม่ว่าจะเป็นปัญหาหนี้สิน ปัญหาสุขภาพจากความเครียด พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาให้ครอบครัว เป็นต้น ความสุขในชีวิตจึงเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่เฉพาะเรื่องเงินแต่เพียงอย่างเดียว การเดินทางสายกลางด้วยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้จ่ายเงินในระดับที่เหมาะสม ภายใต้การมีสุขภาพที่แข็งแรง จะเป็นเครื่องนำทางสร้างความสมดุล ทั้งความมั่นคงทางการเงินและความสุขให้กับชีวิต

อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกมีความสุขด้านสุขภาพ เป็นเป้าหมายแรกและสุดท้ายของมนุษย์ทุกคน เมื่อเป้าหมายทางเศรษฐศาสตร์อยู่ที่การแสวงหาความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ดังที่ Helliwell et al (2012) และ Stutzer (2012) กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า พัฒนาการของโลกในปัจจุบันมีการปรับสูงขึ้นในทุก ๆ ด้านอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การแพทย์ การก่อสร้าง บ้านที่อยู่อาศัยให้หลบภัยตามธรรมชาติ ระบายรายได้ต่อหัวประชากรที่อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในอดีต โอกาสการเสียชีวิตจากโรคต่าง ๆ ลดน้อยลง ความสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ ของชีวิตสามารถหาได้ง่ายขึ้นกว่าในอดีต แต่แต่ละประเทศต่างพยายามแสวงหาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง โดยเชื่อว่าระดับการเจริญเติบโตจะนำมาซึ่งความกินดีอยู่ดีและความสุขของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้างต้น ไม่สอดคล้องกับรายงานของหนังสือพิมพ์ รีพอร์ต (2013) ที่ได้ยืนยันว่า เศรษฐีชาวจีนไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต เนื่องมาจากการทำงานที่มากเกินไป และใช้เวลาอยู่กับครอบครัวน้อย อีกทั้งการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลให้สุขภาพไม่แข็งแรง เช่นเดียวกับ Easterlin (1994) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของผู้คนในสังคมจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ร่ำรวยกว่าหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าหรือสูงกว่า จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มิฐานะยากจน

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงาน (Working) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร “คุณลักษณะงาน” สูงสุด และองค์ประกอบด้านความสุขทางเศรษฐศาสตร์ (Economics of Happiness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ “ความสุขทางด้านสุขภาพ” สูงสุด โดยทั้ง 2 มิติที่ทำการศึกษาส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า คุณลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ และอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ท้าทายให้ลงมือทำ นับเป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น เมื่อน้ำหนักที่การงานดี จึงส่งผลกระทบต่อระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับหัวใจสำคัญของสำนักคิดเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม อยู่ที่ประเด็น “ความจำเป็น (Needs) หรือคุณค่า (Value)” ดังเห็นได้จากงานศึกษาของ Maslow (1970) ซึ่งได้แยกระดับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต เมื่อพิจารณาความจำเป็นระดับพื้นฐานแต่ละขั้น ประกอบกับการศึกษาถึงมิติความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ที่เชื่อว่า ความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้นและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งมีผลมาจากความสุขทางด้านสุขภาพ (Health) สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาวรรณ รามทอง (2557) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38 ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้างต้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนรบ พละเดช (2561) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว

สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปราม การทุจริตได้ ร้อยละ 79.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังมีความไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยบางส่วนของชินกร น้อยคำยาง และคณะ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ตำรวจสอบสวนกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุด อีกทั้งยังพบว่าองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับรายได้จากงานประจำ เป็นเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางการพิจารณาดังนี้

1. ควรพิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน โดยเน้นถึงกระบวนการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ต้องมีการจัดสวัสดิการเป็นขั้นตอนและจัดสวัสดิการที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการ ทั้งนี้ในกระบวนการบริหารจัดการอาจให้ตัวแทนพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายด้านการจัดสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการปฏิบัติตามนโยบาย

2. ควรพิจารณาและจัดสวัสดิการเรื่องเงิน โบนัสประจำปี อาจมีการวางแผนงบประมาณในการเพิ่มเงินโบนัสประจำปีของพนักงาน เพื่อพนักงานทุกคนจะได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน เพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขทางเศรษฐศาสตร์ระหว่างพนักงานขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาองค์ประกอบความสุขทางเศรษฐศาสตร์เพิ่มเติม เช่น สถานการณ์บ้านเมือง ความสุขในปีที่ผ่านมา การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2552). รายงานประจำปี กรมสุขภาพจิตปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- เกสร มุ้ยจีน. (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 24(4), 673-681.
- จำลอง ดิษขวณิช. (2544). จิตวิทยาของความดับทุกข์. เชียงใหม่: บริษัท กลางเวียงการพิมพ์.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- เจนรบ พลเดช และคณะ. (2561). รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปราม การทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม. วารสารช่อพะยอม, 29 (1), 15-25. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejChophayom/article/download/126432/95544/>
- เจษฎา นกน้อย. (2558). 12 แนวคิดฝ่าวิกฤตองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิตา บัวเปรม. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพชรบูรณ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- ชาคร สีทธิเลทภาค. (2551). สมการความสุข. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปนา นีนไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). ความสุข : มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). ต้นเหตุแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: uraigraphic.

- ณัฐภรณ์ เลี่ยมจรตกุล. (2550). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร* (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง* (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- คุณเดือน พันธมนาวิน และคณะ. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 8 (3), 69-82. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/108586/85814>
- ดิเรก พงศ์มพัฒน์. (2554). *การพัฒนาความสุขสำหรับสังคมสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์บุ๊คส์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงพล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- นิพนธ์ ใหญ่อรุณ. (2554). *ภารกิจและจิตสำนึกของนักเรียนทุนรัฐบาลกับการพัฒนาประเทศ*. สืบค้นจาก https://www.geocities.ws/niphan_art/korpor.html
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร* (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2537). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. *วารสารการเพิ่มผลผลิต*, 26 (1), 29-33.
- ประเวศน์ มหารัตนกุล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเท็กซ์ พลาสเทค จำกัด* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ปริญญา ตันสกุล. (2550). *วิธีชนะทุกข์สร้างสุขให้ตนเอง*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปิยวรรณ มาศผล. (2554). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามธรรมชาติของบุคลากร ภูมิศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม* (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). *ความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). *ส่วนที่ 1 สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พนิดา อนันต์รัตนสุข. (2553). *100 วิธีสลัดทุกข์ สร้างความสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ประชาญ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก . (2541). *ธรรมกับการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระไพศาล วิสาโล. (2551). *อนาคตของความสุข*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- พลอย สืบวิเศษ. (2562). *การวิเคราะห์องค์การและการจัดการวิถีสู่การปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- พลุ เฉชะรินทร์. (2551). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ เม่นฉาย และคณะ. (2562). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย*. *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15 (2), 69-84. สืบค้นจาก <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/757/623>
- พุทธทาสภิกขุ. (2550). *(เมื่อ) คนถึงธรรม ธรรม (ก็) ถึงคน พุทธทาสภิกขุ*. กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.
- มณี มีมาก. (2561). *พื้นที่และเวลาแห่งความสุขสงบ*. *วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 31(1), 69-88.
- มนตรี แสงภัทรราชย์. (2562). *สยบคราฆ่าในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

รณกร กิติพชรเดชาธร. (2562). *การประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการในจังหวัดอุดรธานี*.

(รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์ จำกัด 2525.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

วนิษา เรช. (2555). *คู่มือเพิ่มความสุขทุก ๆ วัน*. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.

วิทยากร เชียงกุล. (2550). *ความรัก การสร้างสรรค์ และความสุข*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

วิภาดา คุปตานนท์. (2561). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562).

คุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ : มิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. *วารสารข้าราชการ*,
61 (4), 1-29. สืบค้นจาก

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_e-journal-year-61-4-2562.pdf

สุกมาส อังคุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.

สุวรรณณา คำไร. (2554). *ปลูกความสุขกลางใจ : คู่มือการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อสุขภาวะ
ทางปัญญา*. กรุงเทพฯ: โครงการสุขแท้ด้วยปัญญา เครือข่ายพุทธิกา.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*.
กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

อรัญญารัตน์ ศรีสุพัฒนะกุล. (2560). *องค์การภาครัฐและเอกชนในมิติพฤติกรรมศาสตร์*.
กำแพงเพชร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

Adam, Stacy J. (1965). *Inequality in Social Exchange*. In L. Berkowitz ed *Advances in
Experimental Psychology*, 2, 267-299.

Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.

Anwar, P.M., (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on
Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada
Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3(8), 318-328.

- Barrotta, P. (2008). *why economists should be unhappy with the economics of happiness*.
Economics and Philosophy, 24 (2008) 145–165.
- Bruni, L. (2004). *History of Happiness in Economics*. London: Routledge.
- Bruni, L. & Porta, P. (2005). *Economics and happiness*. Oxford: Oxford University Press.
- Carol, G. (2005). *The Economics of Happiness Insights on globalization from a novel approach*.
World Economics, 6(3), 41-55.
- Cathy, S. (2010). *Choosing more mathematics: happiness through work?*. Research in
Mathematics Education, 12(2),99-115.
- Corr, P. J., Deyoung, C. G. & McNaughton, N. (2013). *Motivation and Personality: A
Neuropsychological Perspective*. Social and Personality Psychology Compass,
7(3),158-175.
- Daniel & Angus. (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional
well-being*. Center for Health and Well-being, Princeton University.
- David McClelland. (1940). *Motivation: Theory and Research*. New York: Wiley.
- Easterlin, R. A. (1994). *Will raising the income of all increase the happiness of all?*. Journal of
Economic Behavior and Organization. 1(27), 35–47.
- Easterlin, Richard A. (2004). *The economics of happiness*. New York: John Wiley and Sons.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in
organizations*. Singapore: McGraw-Hill.
- Felfe, J., & Schyns, B. (2010). *Followers' personality and the perception of transformational
leadership: Further evidence for the similarity hypothesis*. British Journal of
Management, 21(2), 393–410.
- Field, Lyndsay K. (2001). *Happiness, work engagement and organizational commitment
of support staff at a tertiary education institution in South Africa*. SA Journal of
Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 37(1), 1-10.
- Fisher, Cynthia D. (2009). *Happiness at Work*. International Journal of Management Reviews,
12, 384-412.
- Forgas, J. P., & Bower, G. H. (1987). *Mood effects on person-perception judgments*. Journal
of Personality and Social Psychology, 53, 53-60.

- Ganster, D. C. (2008). *Measurement challenges for studying work-related stressors and strains*. *Human Resource Management Review*, 18, 259-270.
- Gregg Easterbrook. (2003). *The Progress Paradox: How Life Gets Better While People Feel Worse*. New York: Random House.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations (6thed.)*. UpperSaddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Headey, B., & Wearing, A. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*. Melbourne, Australia: Longman Cheshire.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). *Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternative*. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. (2005). *The experience of work-related stress across occupations*. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Kanfer, R. (1990). *Motivation theory and Industrial/Organizational psychology*. CA: Consulting Psychologists Press.
- Kelvin, P. and Chin, S.L. (2018). *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance An empirical study of container shipping companies in Taiwan*. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
- Kemakorn Chaiprasit. (2011). *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25(2011), 189-200.
- Konow, J., & Earley, J. (1999). *The hedonistic paradox: Is homo-economicus happier?* Loyola Marymouth University, Department of Psychology, manuscript.
- Krause, A. (2014). *Happiness and Work*. IZA Discussion Papers, 8435, 1-15.
- Krueger, A. B., Kahneman D., Schkade D., Schwarz N., and Stone A. A. (2004). *Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion*. *Science magazine*. 312(5782), 1908–1910.

- Layard, R. (2006). *Happiness and public policy: A challenge to the profession*. Economic Journal, 116(510), C24-C33.
- Lee, S.Y., Brand, J.L. (2005). *Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes*. Journal of Environmental Psychology, 25,(3), 323-333.
- Lelkes, O. (2002). *Tasting freedom: happiness, religion and economic transition*. Centre for Analysis of Social Exclusion: London School of Economics, manuscript.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Margit, O. (2002). *The Dynamics of Motivation in New Organizational Forms*. Int. J. of the Economics of Business, 9(1), 61-77.
- Matthias Benz & Bruno S. Frey. (2004). *Being independent raises happiness at work*. Swedish Economic Policy Review, 11, 95-134.
- Mentzakis, E. and Moro, M. (2007). *The poor, the rich and the happy: Exploring the link between income and subjective well-being*. The Journal of Socio-Economics, 1(38), 147-158.
- Mullins, L. J. (1999). *Management and organizational behavior (5thed.)*. London: Financial Times/ Pitman.
- Nattavudh, P. (2007). *Economics of Happiness: A Review of Literature and Applications*. Chulalongkorn Journal of Economics 19(1), 51-73.
- Oswald, A.J. (1997). *Happiness and economic efficiency of American countries of Latin American countries*. Economic Journal, 107, 1815-31.
- Pech, R. & Slade, B. (2006). *Employee disengagement: Is there evidence of a growing problem?*. Handbook of Business Strategy, 7(1), 21-25.
- Roelofsen, P. (2002). *The impact of office environments on employee performance: the design of the workplace as a strategy for productivity enhancement*. Journal of Facilities Management, 1(3), 247-264.
- Shihusa, H., & Keraro, F.N. (2008). *Using Advance Organizers to Enhance Students' Motivation in Learning Biology*. Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education, 5(4), 413-420.
- Sloan, Melissa M. (2012). *Controlling Anger and Happiness at Work: An Examination of Gender Differences*. Gender, Work and Organization, 19(4), 370-391.

- Stutzer, A. (2012). *Recent Developments in the Economics of Happiness: A Selective Overview*. IZA Discussion Papers, 7078, 1-20.
- Stutzer, A. and Frey, Bruno S. (2012). *Recent Developments in the Economics of Happiness: A Selective Overview*. IZA Discussion, 7078, 1-19.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). *Organizational behavior: Solutions for management*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- The express Tribune. (2013). *Money does not buy happiness in China: Survey. 20 February 2013*. Retrieved from <http://tribune.com.pk/story/494780/money-does-not-buy-happiness-inchina-survey/>
- Van Praag, B., & Baarsma, B.E. (2004). *Using happiness surveys to value intangibles: The case of airport noise*. *Economic Journal*, 115, 224-246.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก
ผลการศึกษา

Fit statistic	Value	Description
Likelihood ratio		
chi2_ms(19)	292.154	model vs. saturated
p > chi2	0.000	
chi2_bs(28)	1490.085	baseline vs. saturated
p > chi2	0.000	
Population error		
RMSEA	0.219	Root mean squared error of approximation
90% CI, lower bound	0.197	
upper bound	0.241	
pclose	0.000	Probability RMSEA <= 0.05
Information criteria		
AIC	5766.566	Akaike's information criterion
BIC	5859.160	Bayesian information criterion
Baseline comparison		
CFI	0.813	Comparative fit index
TLI	0.725	Tucker-Lewis index
Size of residuals		
SRMR	0.064	Standardized root mean squared residual
CD	0.894	Coefficient of determination



cov(e.Welfare, e.Property)	.1516951	.0319205	4.75	0.000	.0891321	.2142581
cov(e.Welfare, e.Environment)	.2073785	.0334332	6.20	0.000	.1418507	.2729063
cov(e.Welfare, e.Social)	.0834212	.028659	2.91	0.004	.0272507	.1395917
cov(e.Property, e.Relation)	-.1094663	.0196587	-5.57	0.000	-.1479967	-.0709359
cov(e.Acceptance, e.Health)	.2190403	.03174	6.90	0.000	.1568311	.2812496
cov(e.Relation, e.Social)	.2893437	.0396171	7.30	0.000	.2116956	.3669918
cov(Working, Happiness)	.2601177	.0448494	5.80	0.000	.1722144	.3480209

LR test of model vs. saturated: $\chi^2(13) = 15.75$, Prob > $\chi^2 = 0.2631$

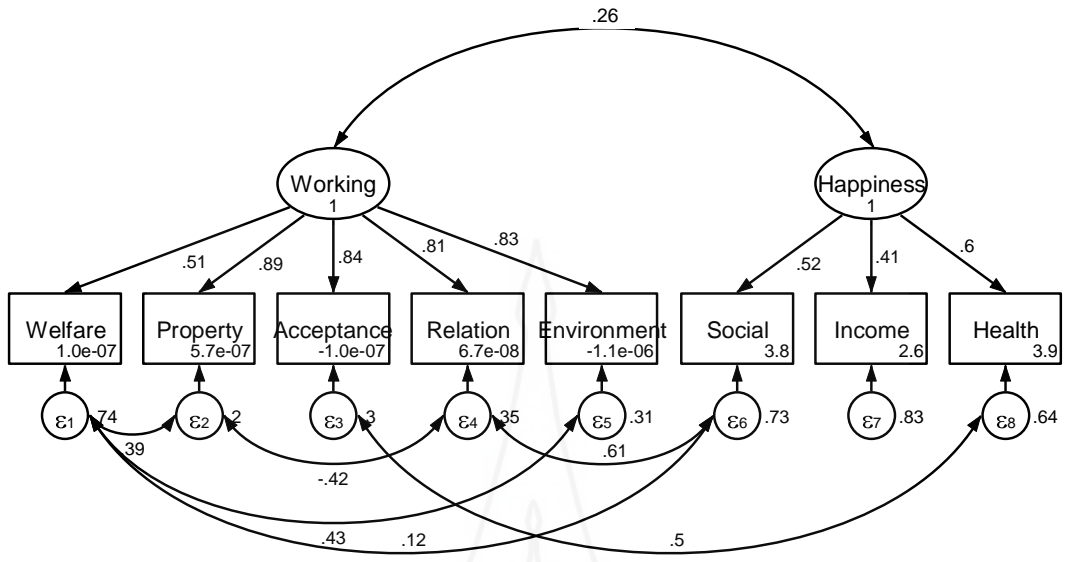
Fit statistic	Value	Description
Likelihood ratio		
$\chi^2_{ms}(13)$	15.747	model vs. saturated
p > χ^2	0.263	
$\chi^2_{bs}(28)$	1490.085	baseline vs. saturated
p > χ^2	0.000	
Population error		
RMSEA	0.027	Root mean squared error of approximation
90% CI, lower bound	0.000	
upper bound	0.066	
pclose	0.803	Probability RMSEA \leq 0.05
Information criteria		
AIC	5502.159	Akaike's information criterion
BIC	5616.976	Bayesian information criterion
Baseline comparison		
CFI	0.998	Comparative fit index
TLI	0.996	Tucker-Lewis index
Size of residuals		
SRMR	0.018	Standardized root mean squared residual
CD	0.948	Coefficient of determination

Equation-level goodness of fit

depvars	Variance			R-squared	mc	mc2
	fitted	predicted	residual			
observed						
Welfare	1.002223	.2637333	.7384894	.2631484	.51298	.2631484
Property	.9981619	.7972737	.2008881	.7987419	.8937236	.7987419
Acceptance	.9968926	.7004958	.2963967	.7026794	.8382597	.7026794
Relation	.9869572	.6463565	.3406007	.6548982	.8092578	.6548982
Environment	.9966659	.6887501	.3079158	.6910541	.8312967	.6910541
Social	.9082638	.2495614	.6587024	.2747676	.5241828	.2747676
Income	1.573456	.2667296	1.306726	.1695184	.4117261	.1695184
Health	1.003427	.361072	.6423552	.3598387	.5998656	.3598387
overall				.9482415		

mc = correlation between depvar and its prediction

mc2 = mc^2 is the Bentler-Raykov squared multiple correlation coefficient



KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.928
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2044.318
	df
	78
	Sig.
	.000

FA: PROPERTY

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.881
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	934.464
	df
	15
	Sig.
	.000

FA: ACCEPTANCE

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.905
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1087.865
	df
	15
	Sig.
	.000

FA: RELATION

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.904
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1575.133
	df	45
	Sig.	.000

FA: ENVIRONMENT

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.937
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1953.694
	df	28
	Sig.	.000

Cronbrach's Alpha**Working**

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance: .4771736

Number of items in the scale: 39

Scale reliability coefficient: 0.9634

Happiness

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance: .3027759

Number of items in the scale: 3

Scale reliability coefficient: 0.5127



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว 0602.19/บว 1049

10801
- 2 ก.ย. 2562
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ป้ายประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบแบบสอบถาม

ด้วย นายธนวัฒน์ ฉิมม่วง รหัสประจำตัว 2586000776 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 400 ราย เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายธนวัฒน์ ฉิมม่วง เข้าเก็บข้อมูลดัชนีความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผ่านการสแกน QR Code โดยติดป้ายประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบแบบสอบถามตามสถานที่ต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 1 – 30 พฤศจิกายน 2562 ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ต่อไปในอนาคต ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้ นายธนวัฒน์ ฉิมม่วง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา วนเศรษฐ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

โทร. 0-2504-8196-8

โทรสาร 0-2503-3571

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรสังกัด สพฐ.



ขอบคุณครับ

นายธนวัฒน์ ฉิมม่วง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ





ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

“การศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ”

คำชี้แจง

เนื่องด้วย นายชนวัฒน์ ฉิมม่วง นักศึกษาปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์ เอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ”

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา นโยบายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรสังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายชนวัฒน์ ฉิมม่วง

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

เพศทางเลือก

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

มากกว่า 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

แต่งงานและอยู่ด้วยกัน

แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน

หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)

หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

4. สถานภาพการจ้างงาน

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

พนักงานจ้างเหมาบริการ

5. ระดับการศึกษา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

6. จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะดูแล จำนวน คน

7. รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ (บาทต่อเดือน)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 – 60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 70,001 – 80,000 บาท |

8. รายได้พิเศษของท่านต่อเดือน (โปรดระบุ) จำนวน บาทต่อเดือน

9. ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ค่าอาหาร..... บาทต่อเดือน
- ค่าการศึกษาบุตร..... บาทต่อเดือน
- ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ บาทต่อเดือน
- ค่าบริการอินเทอร์เน็ต..... บาทต่อเดือน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง..... บาทต่อเดือน
- ค่าเข้าสังคม สัมพันธ์กับเพื่อนฝูง..... บาทต่อเดือน
- ท่องเที่ยว เช่น ต่างจังหวัด ต่างประเทศ..... บาทต่อเดือน
- ค่าสังคม งานบวช งานแต่งงาน งานศพ..... บาทต่อเดือน
- ค่าเครื่องแต่งกาย เสื้อผ้า เครื่องประดับ..... บาทต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนทางขวามือ
โดยจากการพิจารณาแล้วท่านมีความคิดเห็นว่าดัชนีในแต่ละข้อที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร
สังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

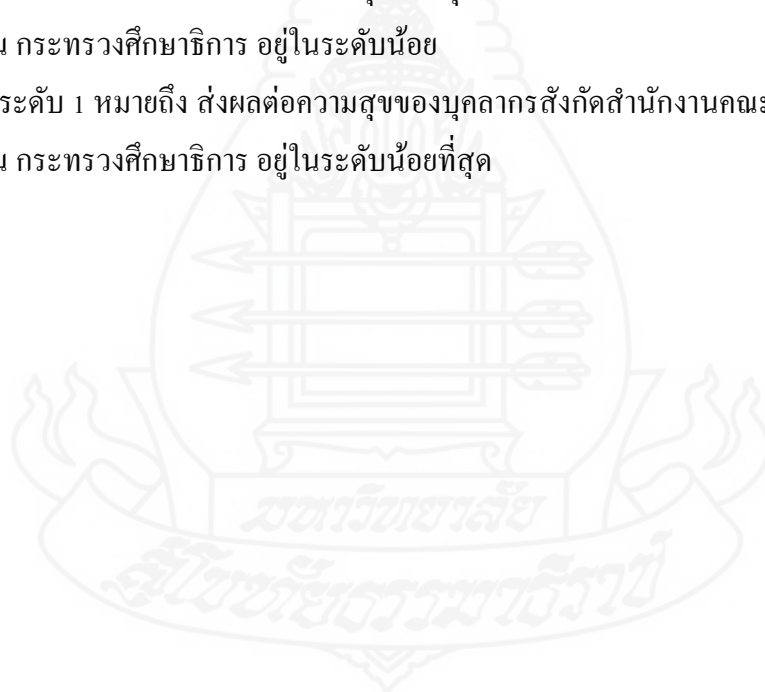
ระดับ 5 หมายถึง ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนทางขวามือ
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคังนี้

- 5 = ปัจจัยที่ได้รับจัดอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 = ปัจจัยที่ได้รับจัดอยู่ในระดับมาก
- 3 = ปัจจัยที่ได้รับจัดอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 = ปัจจัยที่ได้รับจัดอยู่ในระดับน้อย
- 1 = ปัจจัยที่ได้รับจัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัด สพฐ.	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงาน					
2.	ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการไปราชการ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ					
3.	ความพึงพอใจในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
4.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ					
5.	การตรวจสอบสุขภาพประจำปีและการรักษาพยาบาล					
6.	การให้สิทธิกู้ยืมสหกรณ์ออมทรัพย์					
7.	การจัดสินค่าราคาสวัสดิการ					
8.	มีทุนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา					
9.	โอกาสในการพักผ่อนในช่วงโงการทำงาน เช่น จิบน้ำชายามบ่าย การหลับในระยะเวลาสั้นๆ 20 นาที					
10.	จัดให้มีที่พักชั่วคราว แพลต บ้านพัก					
11.	ระยะเวลาในการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา					
12.	กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สพฐ.	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13.	กิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสม เช่น การท่องเที่ยวประจำปี การแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ					
ด้านคุณลักษณะงาน						
14.	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
15.	สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน					
16.	อิสระในการทำงาน สามารถเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อหน่วยงานได้					
17.	มีส่วนร่วมในการวางแผน ควบคุม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเป้าหมาย					
18.	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรมีความสมดุลกัน					
19.	สามารถปรับตัวในการทำงาน/รองรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานได้ทันทั่วทั้งที่					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
20.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน					
21.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากเห็นความสามารถ					
22.	การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
23.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ					
24.	รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สพฐ.	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
25.	ภูมิใจในตัวเองในฐานะที่เป็นบุคลากรสังกัด สพฐ.					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร						
26.	ได้รับความเอาใจใส่ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
27.	ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์และมีการแสดงออกในการทำงานอย่างเหมาะสม					
28.	ได้รับความคุ้มครองจากการต่อต้านการทุจริตหรือการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในทางประพฤติมิชอบ					
29.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานกล่าวร้ายผู้อื่นลับหลังเพื่อให้เกิดความเสียหาย					
31.	ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้					
32.	มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน					
33.	พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส					
34.	การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ/รับมือความขัดแย้งบนความแตกต่างระหว่างวัย					
35.	ขั้นตอนการทำงาน การติดต่อประสานข้อมูลเครือข่ายมีความราบรื่น					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สพฐ.	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
36.	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสงสว่าง กลิ่น อุณหภูมิห้อง ความสะอาด พื้นที่ใช้สอย					
37.	อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย/อุปกรณ์ผ่อนแรงสำหรับการทำงาน มีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ					
38.	การเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศของ สพฐ. มีความสะดวก					
39.	ห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขอนามัยอยู่ในบริเวณที่พบเห็นได้ง่าย					
40.	ภูมิทัศน์โดยรอบ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีความเหมาะสม					
41.	สถานที่ให้บริการเพียงพอกับความต้องการ เช่น สถานที่จอดรถ โรงอาหาร ห้องสมุด ที่ทำการ ไปรษณีย์ ธนาคาร ห้องออกกำลังกาย สถานพยาบาล ร้านถ่ายเอกสาร ร้านกาแฟ					
42.	สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้เกิดสุขอนามัยที่ดี					
43.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโยบายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงาน
อย่างมีความสุข (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ส่งเสริมแนวทางการปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่มี

ความเหมาะสม

ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ และพัฒนาทักษะบุคลากร

ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสัมพันธภาพที่ดี

ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน

และทุกช่วงวัย

อื่น ๆ (ระบุ)

.....

.....

.....

❖ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ❖



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธนวัฒน์ นิยม่วง
วัน เดือน ปีเกิด	21 มกราคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

