



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative
Organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province

โดย

สุพจน์ บุญวิเศษ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้วิจัย: สุพจน์ บุญวิเศษ
ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลของการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ด้านสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Research Title: Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province

Researcher: Supot Boonwiset

Year: 2022

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of happiness at work among staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province; 2) to study work environment among staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province and 3) to study the relationship between the work environment and the work among staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province. The sample populations of the study were 106 staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province. Data collection tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient, at the significance level of .05.

The results of the study showed that the staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province had a high level of work happiness. The work environment was at a high level. The results of the relationship between the work environment and the work among staff of tambon administrative organizations in Pakkret District, Nonthaburi Province, there was a moderate positive correlation with working happiness, and physical environment was a very low, social environment was a high and psychological environment was a moderate, at the .05 level of significance.

Keywords: happiness at work, tambon administrative organizations, Pakkret district, Nonthaburi Province

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความอนุเคราะห์การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการงานวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร ดร. สิริพัฒน์ ลาภจิตร และ ดร. สุรัชย์ วัฒนจันทร์ ที่ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหารวิทยาลัยและคณาจารย์ผู้รับผิดชอบ หน่วยงานวิจัยของวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัยเล่มนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี



สุพจน์ บุญวิเศษ
กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	13
2.3 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.....	39
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.....	45
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผล.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	58
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	58
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	66
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	76
ประวัติผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.2 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม	40
4.3 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านกายภาพ	40
4.4 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสังคม	41
4.5 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านจิตใจ	44
4.6 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม	45
4.7 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์	46
4.8 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรักในงาน	47
4.9 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน	49
4.10 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ	50
4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	53

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้าง อบต. ตามกฎหมาย	24
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อคนมีความสุขกับการทำงาน และในสถานที่ทำงานแล้ว ย่อมมีพฤติกรรมในทางบวก สามารถขับเคลื่อนหรือนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานแล้ว ย่อมมีพฤติกรรมไปในทิศทางลบ เช่น ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดงาน ลางานบ่อย หรืออาจลาออก (จตุพร ไชยราช, 2561) ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อนให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ความขัดแย้งกันในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นซึ่งความสุขเป็นพลังงานอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในโลกของการทำงานก็เช่นเดียวกันชีวิตการทำงานจำเป็นต้องมีความสุข เพราะนั่นเป็นการพิสูจน์ว่าผลงานที่เราทำออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ความสุขทำให้เรารู้สึกว่าอยากจะทำงานทุกวันวันทำงานมีคุณค่าทำอะไรจึงจะมีความสุขในการทำงาน พนักงานหลายคนมักจะเกิดข้อสงสัยว่าทำอะไรจึงจะมีความสุข เพราะงานที่ทำแต่ละวันนั้น ล้วนเต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน การจะเป็นพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและมีความสุขนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย แต่หากลองพิจารณาจะเห็นว่าความสุขในที่ทำงานนั้นสร้างได้ไม่ยาก เพียงแต่พนักงานต้องปรับทัศนคติ ลดความกดดันที่มีในการทำงานให้น้อยลง เพียงเท่านั้นก็จะเป็นพนักงานที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่แข็งแรง (นันทนา ละม่อม, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนค่อนข้างมาก และยังเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตน รวมทั้งตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในหลากหลายรูปแบบ จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานดังกล่าวประสบความสำเร็จในการให้บริการประชาชนมากที่สุดก็คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่คือ การบริการประชาชน ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการจัดทำบริการสาธารณะให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน ให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง ทั้งยังมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชนชนมากที่สุด สามารถรับรู้หรือรับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่แท้จริง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานด้วยความสุข พร้อมทั้งจะบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร ปัจจุบันปัญหาที่พบของนชพนักงานในองค์กรเดียวกันเกิดการแบ่งพวกพ้องของตน แบ่งพนักงานเป็นกลุ่ม ๆ ไม่อยากทำงานเนื่องจากปัญหาทะเลาะกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจเกิดปัญหาการจัดองค์กร อีกทั้ง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลาย ๆ ด้าน อาทิ เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม รวมทั้งการที่นโยบายท้องถิ่นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทางการเมือง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้ ยังมีภาระงานที่มากขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจงานจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระงานที่มากขึ้นจากเดิม นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน สภาวะทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กร อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรักในอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ และการเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อที่ได้จะทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญ และปัจจัยใดที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่สามารถทำให้ทุกคนอยู่ทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข และนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาพนักงานให้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4.4 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้แก่

1.5.1.1 การติดต่อสัมพันธ์

1.5.1.2 ความรักในงาน

1.5.1.3 ความสำเร็จในงาน

1.5.1.4 การเป็นที่ยอมรับ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 143 คน (แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564-2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 106 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลเดือนเมษายน-กันยายน 2565

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้พื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 6 อบต. ได้แก่ 1) อบต.คลองข่อย 2) อบต.อ้อมเกร็ด 3) อบต.เกาะเกร็ด 4) อบต.ท่าอิฐ 5) อบต.ท่าอิฐ 6) อบต.คลองพระอุดม และ 7) อบต.บางตะไนย์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นกัน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.6.1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อาทิ แสงสว่าง เสียงรบกวน ห้องทำงานเป็นสัดส่วนชัดเจน สภาพอากาศ สภาพและความพร้อมวัสดุอุปกรณ์

1.6.1.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อตัวของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ความพึงพอใจต่องาน เจ้าหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพและไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีอิสระทางความคิด และมีการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม มีการมอบของขวัญเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

1.6.1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ความมีอิสระในการทำงาน การรับทราบผลการทำงาน การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาตนเอง มีบรรยากาศที่รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความยุติธรรมหรือสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรม

1.6.2 ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน ที่แสดงออกมาทางอารมณ์ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.6.2.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสุข ความร่วมแรงร่วมใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อหัวหน้างาน

1.6.2.2 ความรักในงาน (Love of work) คือ ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพอใจในงาน มีความเพลิดเพลินและสนุกกับงาน ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.6.2.3 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ การรู้สึกมีความสุขที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย และทำงานที่มีความท้าทาย มีอิสระในกาทำงาน มีความภูมิใจและความสุขในความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

1.6.2.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับและความรู้สึกที่ตนเองได้รับความเคารพนับถือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อาทิ ผู้เจ้านายและเพื่อนร่วมงาน ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความไว้วางใจจากเจ้านายมอบหมายงานสำคัญ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ทักษะในการพัฒนางาน และการได้รับยกย่องชมเชยในผลงาน

1.6.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี หมายถึง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การ

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารหน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.7.2 ผลจากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การแห่งความสุขต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการในระหว่างการทำงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของตน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้

Bradburn (อ้างถึงใน ดวงพร หิรัญรัตน์, 2543) ได้กล่าวถึงความสุขว่า คือ ผลที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกทางบวกโดยปราศจากความรู้สึกในเชิงลบ เป็นการเน้นย้ำถึงอารมณ์ที่เกิดจากความสุข

Grandhi (2010) ได้อธิบายความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่คุณคิด พูด และปฏิบัติเป็นไปตามสิ่งที่คุณต้องการ

Deiner (2003) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจต่องานหรือภารกิจที่ตนได้รับมอบหมาย การได้อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกและทำให้รู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Manion (2003) ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุภัทรา เผือกโสภณ (2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ ความพอใจในค่าตอบแทน ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

อรทัย อินปิ่น (2553) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ งานหรือภารกิจที่ตนปฏิบัติ อาทิ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพของงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำในสิ่งที่ตนรู้สึก สนุกสนาน ได้อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ตนรู้สึกสบายใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน อาทิ ความรู้สึกในเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกในแง่บวก ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

การที่บุคลากรจะเกิดความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ หลายองค์ประกอบด้วยกัน และจากการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักวิชาการหลาย ท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหลังเป็น อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ ซึ่ง กันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จใน การทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อ งานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบ ของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึงการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิด สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลาง เพื่อน ร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างแนบแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็น

องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

สถาบันให้คำปรึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประเทศอังกฤษ “iOpener Institute for People and Performance” ได้ทำการศึกษาในหัวข้อ “วิทยาศาสตร์แห่งความสุขในที่ทำงาน (The Science of Happiness at Work)” ผลการศึกษา พบว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ (5 C’s) ในการขับเคลื่อนความสุขในการทำงาน (iOpener, 2010) ซึ่งประกอบไปด้วย ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมขององค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence)

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 5 ประการด้วยกัน

1) ผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารองค์กรซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยจะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กรอยู่เสมอ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำยังต้องสร้างความโปร่งใสองค์กรของตนด้วย

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน โดยต้องมีความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กร ที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาเป็นระยะเวลานาน

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) สภาพในการทำงาน (Work environment) และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน (Employee participation) ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ๆ ที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจร่วมกันของทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) มิตรภาพและการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน
- 2) ความรู้สึกสนุกกับงาน
- 3) มีผู้บริหารที่ดี
- 4) มีความสมดุลระหว่างชีวิตในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 5) งานมีความหลากหลาย
- 6) รู้สึกว่าได้ทำงานที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
- 7) รู้สึกว่างานที่ทำมีเอกลักษณ์
- 8) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและความสำเร็จที่ได้รับจากงาน
- 9) ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ
- 10) ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม

ศรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงาน ที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศ ชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกาย สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะ แตกต่างกันไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิด ความพึงพอใจ

6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงาน อาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของ แสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญ มากกว่าผู้ชาย

9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ

11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12) การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ ต่อกัน

13) การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และ ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผล การปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1) ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกาย และใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็น สิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นที่มีความสุขใจเกิดขึ้น

3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนิน ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิด เดินต่อไป

4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มี ปัญญา ก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการ ต่าง ๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของ มนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง

6) ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ถ้าเชื่อว่าหาก ความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนอง ความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตรภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

เนตรสวรรณ จินตนาวิ (2553) ได้กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1) ความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ที่ตนเองมีความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคล ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจาก

ผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2) ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

3) ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของงานวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสุขอันเกิดจากการความรักและผูกพันอย่างแน่นแฟ้นกับวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

4) ความสุขอันเกิดจากการได้รับการยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสุขอันเกิดจากการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่นในการปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

5) ความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสุขอันเกิดจากการได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาลที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ เช่น มีรถรับส่ง มีที่พัก ได้รับค่ารักษาพยาบาล เงินค่าครองชีพ เงินโบนัส เงินค่าล่วงเวลา ได้รับสวัสดิการด้านชุดพยาบาล ได้รับสวัสดิการด้านอาหาร และเครื่องดื่ม ได้รับการประกันชีวิตและอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน บริการห้องสมุด เงินประกันสังคม ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการคลอดบุตรคนแรกและบุตร ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปี

ประเวศ วะสี (2547) ได้กล่าวว่า ความสุขนั้นประกอบไปด้วยความผาสุกทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1) ความผาสุกทางกาย (Physical Well-Being) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐานหรือปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งความจำเป็นอื่น ๆ ตามแต่ฐานะารูป อาทิ การขนส่ง การคมนาคมต่าง ๆ การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2) ความผาสุกทางใจ (Mental Well-Being) ได้แก่ ความมีอิสระเสรี ความสันโดษ ความพอดี การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริง แจ่มใส ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเครียดน้อย มีความสุขได้ง่าย เห็นความสำคัญของคุณค่าความดี

3) ความผาสุกทางสังคม (Social Well-Being) เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในชีวิต เช่น มีเงินออม มีสวัสดิการที่ดี ความเอื้ออาทรมีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนดี ลูกหลานมีโอกาสทางการศึกษาสูง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทั้งธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม สังคมสันติธรรม ปราศจากอบายมุข และไม่มีการคอร์รัปชันในทุกระดับของสังคม

4) ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) เช่น การปฏิบัติตามระบบมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือมรรค เพื่อการพ้นทุกข์ การพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต พัฒนาทางปัญญาจนรู้จักแก้ปัญหาได้ ลดความโลภ และความเห็นแก่ตัว

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน อาทิ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหารในองค์กร ความรักในการทำงาน และความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมาย และนำมาสู่ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ตลอดจนองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรภายในองค์กร เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีผู้วิจัยและให้คำนิยามไว้ด้วยกันหลายประเด็น ได้แก่สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ที่อยู่แวดล้อมตัวของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการทำงาน (รุ่งรัตน์า เขียวดารา, 2546) อาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง หรือสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553)

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรือรวมทั้งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงานจำนวนงานขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวกความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ใตบุคคลหนึ่งในองค์กรที่มีต่อโครงสร้างองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือ เกื้อกูล ให้ความไว้วางใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน ที่ส่งผลต่ออารมณ์ทางบวก สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงาน และสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร แต่หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสภาพปราศจากความสะดวกสบายแล้วนั้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจมีผลนำไปสู่การขาดงานหรือการลาออก ซึ่งเป็นผลกระทบในด้านลบต่อบริษัทในที่สุด

2.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน และได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีความคล้ายคลึงกันไว้ ดังนี้

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งในเรื่องทางกาย วาจา และใจ ติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกเหนือจากนี้ การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรม

ทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ มีความเคารพต่อกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ให้เหตุผลในการดำเนินงานและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลออ หุตางกูร (2534) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานประกอบด้วย

1) แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้าจนทำให้ขาดสมาธิ

2) เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก ทำให้พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

3) การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น อากาศควรมีการถ่ายเทที่ดี มีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

4) ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

5) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งานสะดวกแก่การใช้สิ่งเหล่านี้ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ ต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

2) ด้านการสนับสนุน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่ส่งผลกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มียากและท้าทายเพิ่มมากขึ้น

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระต่อการทำงานก็มากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2) ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับในงาน

3) ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและกันการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Jone (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อตัวบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร กฎหมาย ประเพณีความเชื่อและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

Moo (1974) (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน ผูกพันกับงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ตลอดจนหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1) การมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมทั้งได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

1.2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง ความรู้สึกถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือ และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

1.3) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการสนับสนุนและได้รับกำลังใจที่ดีจากหัวหน้างาน ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลการการทำงานที่ดี

2) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1) การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดของตนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานที่ดี

2.2) การมุ่งเน้นการทำงาน (Task orientation) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานตามแผนการดำเนินการที่ได้วางไว้

2.3) ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้ถึงแรงกดดันที่มาจากบรรยากาศในการทำงาน การต้องทำงานแข่งกับเวลาภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ ซึ่งอาจจะทำให้ผลการทำงานออกมาไม่น่าพอใจ

3) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการคงไว้ (System maintenance and change dimension) หมายถึง การรับได้ถึงความโปร่งใสของระบบการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ในบริเวณที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งเอื้อหรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจที่จะทำงาน อาทิ แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ ความชื้น หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน

3.2) ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การตระหนักว่าหน่วยงานมีแนวทางที่จะใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายบริหาร ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างาน เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

3.3) ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การเข้าใจอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและนโยบายหน่วยงาน รวมทั้งรูปแบบในการสื่อสาร กฎระเบียบ และแนวทางในการทำงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน

3.4) ด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน รวมทั้ง แสง สี เสียง สภาพอากาศ อุณหภูมิ ความชื้น

2) สภาพแวดล้อมทางสังคมและทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ตลอดจน ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสวัสดิการ

นอกจากนั้น ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม พบการศึกษาของ ละออง หุตางกูร (2534 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) ที่เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อาทิ แสงสว่าง เสียง ภาวะอากาศ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.1) แสงสว่าง ถือว่าเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากมีแสงสว่างไม่เพียงพอ จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพตาและทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน

1.2) เสียง มีผลอย่างมากต่อสมาธิในการทำงาน เพราะหากปราศจากเสียงรบกวน ก็จะเพิ่มสมาธิในการทำงานและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.3) การถ่ายเทของอากาศ ขึ้นอยู่กับการหมุนเวียนของอากาศ สมาธิในการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่ออากาศมีการถ่ายเทที่ดี

1.4) ห้องทำงาน ควรจัดให้เฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน

1.5) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ พร้อม จัดไว้อย่างเป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้สอย จะช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่มีผลต่อตัวของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านสัมพันธภาพและด้านของการสนับสนุน

2.1) ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ที่มีบุคคลมีระหว่างกัน อาจหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ลูกน้อง ไปจนถึงผู้บริหาร ซึ่งหากความสัมพันธ์ดำเนินไปในทิศทางที่ดี ก็จะทำให้บุคคลกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์และผลิตผลงานใหม่ ๆ ให้แก่หน่วยงาน

2.2) ด้านการสนับสนุน คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากหน่วยงาน ในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านวิชาการ ด้านการทำงาน และด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคม ทั้งนี้ หน่วยงานต้องมีการช่วยเหลือ รับฟัง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานใหม่ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสภาพจิตใจ ความคิด ความรู้สึกทางด้านบวกของผู้ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย หรือความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

3.1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความมากหรือน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระต่อการตัดสินใจหรือทำงาน ยังมีอิสระมากเท่าใด ก็จะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2) ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง ถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3) ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ยึดหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสให้บุคคลปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งในด้านของความคิดและการกระทำต่าง ๆ จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อผลการปฏิบัติงาน ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานย่อมสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้มีประสิทธิภาพมากเท่านั้น อาทิ สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสัมพันธภาพที่ดี บุคลากรก็จะความมั่นใจและปลอดภัยทางจิตใจ อีกทั้งมีอิสระที่จะแสดงออกทางความคิดและการกระทำ นำมาสู่ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดีต่อหน่วยงาน ตามที่ Alder (2002, pp. 106-114) ได้กล่าวว่า สังคมใดที่มีการเปิดใจและยอมรับ มีการสนับสนุนกันภายในกลุ่ม จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Schultz and Schultz (2002 อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง, 2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร โรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน รวมไปถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน ได้แก่ การออกแบบจอภาพและปุ่มควบคุมตามหลักเออร์โกโนมิกส์ ตัวอย่างเช่น การจัดองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่าลักษณะงานที่ง่าย ช้าชาก และใช้ทักษะเดียวในการทำงาน ตลอดเวลานั้น

เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น แต่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้นไม่จำเป็นต้องใช้สติปัญญาหรือความฉลาด ไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจมากนัก อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความด้อยศักยภาพได้ จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อ เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น โดยนักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้า (Fatigue) ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเหนื่อยล้าทางจิต ซึ่งจะคล้ายกับความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เป็นผลมาจากระดับน้ำตาลในเลือดต่ำลง มีสาเหตุมาจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงและการใช้ความคิดเป็นเวลานาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้นและกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง การแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจะต้องจัดให้มีเวลาพัก ซึ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมาก การให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเหนื่อยล้าทั้งสองประเภท เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ นำไปสู่ความผิดพลาดของงาน และอาจจะเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานได้

3) สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงานหรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น Schultz and Schultz กล่าวว่าการทำงานเป็นกะโดยส่วนใหญ่จะทำงานตามเวลาในช่วง 3 เวลา คือ 7.00-15.00 น. 15.00-23.00 น. หรือ 23.00-7.00 น. ซึ่งบางบริษัทจะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวร ขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคือจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาในเรื่องเวลาทำงานที่กำหนดตายตัว และเวลาทำงานที่มีการยืดหยุ่นได้ พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการนานมิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยให้พนักงานตัดสินใจเองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด

4) สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) งานทางด้านอุตสาหกรรมที่มีเครื่องจักร สารเคมีอันตรายเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นงานที่พนักงานมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุได้มากกว่างานสาขาอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมทำงานให้ปลอดภัยจึงเป็นสิ่งที่ทางองค์กรควรตระหนัก เช่น การป้องกันมิให้สภาพของเครื่องจักรและ

สิ่งแวดล้อมเป็นอันตรายต่อพนักงาน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และปฏิบัติตามข้อกำหนด การรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

ทั้งนี้ จากแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกและเอื้อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและเพิ่มอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและงานที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงานต่อไปในอนาคต ดังนั้น ในการศึกษาเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำเอาแนวทางการศึกษาของ ละออ หุตางกูร (2534) ที่แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.3 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.3.1 ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีชื่อและเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ โดยประชาชนเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยมีนายอำเภอเป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดและอยู่ใกล้ชิดประชาชน สำหรับจุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง อบต. คือการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากที่สุด รับผิดชอบในเขตพื้นที่ของตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การปกครองตนเองในรูปแบบเทศบาล ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวนี้จึงทำให้ อบต.มีแนวโน้มลดลงทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน อบต.ทั้งสิ้น 5,770 แห่ง จำนวนเทศบาลตำบล 1,797 แห่ง แต่ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2558 มีจำนวน อบต.ทั้งสิ้น 5,335 แห่ง จำนวนเทศบาลตำบล 2232 แห่ง

2.3.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ประกอบด้วย

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 สมาชิกสภา อบต.หมู่บ้านละ 2 คน แต่หาก อบต. มีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่ละ 3 คน และหาก อบต.ใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก อบต. 6 คน

1.2 ประธานสภา อบต.

1.3 รองประธานสภา อบต.

1.4 เลขานุการสภา อบต.

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 รองนายก อบต. 2 คน

2.2 เลขานุการนายกฯ

2.3 ปลัด อบต.

2.4 ส่วนต่าง ๆ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนอื่น ๆ ตามความจำเป็น

2.3.3 หน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลในการบริหารกิจการของ อบต.
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล
4. เข้าร่วมประชุมสภา อบต. ตามสมัยประชุม

2.3.4 หน้าที่ของคณะผู้บริหาร อบต.

มาตรา 59 กำหนดให้คณะผู้บริหาร อบต. มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารงานของ อบต. ให้เป็นไปตามข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมเสนอสภา อบต.
3. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้เงินให้สภา อบต. ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.3.5 อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามมาตรา 66 และ 67

1. ตามมาตรา 66 อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2. ตามมาตรา 67 อบต.มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดให้มีบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดสิ่ง

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 2.3 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 2.7 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่ที่ทางราชการมอบหมาย

2.3.6 กิจกรรมที่ อบต.สามารถทำได้ตามมาตรา 68

1. ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
2. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
6. การผังเมือง
7. และ ฯลฯ

จากบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติข้างต้นจะเห็นว่า บางงานเป็นงานที่ต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ ได้แก่ คลองข่อย อ้อมเกร็ด เกาะเกร็ด ท่าอิฐ ท่าอิฐ คลองพระอุดม และบางตะไนย์ และเทศบาล 2 แห่ง และแต่ละแห่งมี วัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์ แต่สิ่งที่มีเหมือนกันคือ รูปแบบขององค์การ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างขององค์การ

2.3.7 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กำหนดนโยบาย โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารและประกอบด้วยพนักงานและ

ลูกจ้าง ควบคุมการบริหารโดย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงาน/ผู้อำนวยการกอง และได้แบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้าง อบต. ตามกฎหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

เทวีตา บุญวิเศษ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการศึกษา พบว่า

ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัฐวิณ ฉายสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง จำนวน 73 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนารักษ์ ศัยศิริวัฒนกุล (2563) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 235 ตัวอย่าง โดยใช้การเปิดตารางเครชีและมอร์แกน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าที่ t-test, ค่า F-test หรือ One-Way ANOVA และสถิติค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการทดสอบระดับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ

ปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประชากรคือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, F-test, One-way ANOVA, Least significant difference และ Pearson correlation coefficient ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

รุ่งทิพา ศรีบรรเทา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ความรักในงาน รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพาภรณ์ รัชนะราช (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง การศึกษาในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ 2) บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้าน ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน

วันชพร เล่าอะ และชินโสณ วิสิฐนิจิจา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 250 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, f-test (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple regression

analysis ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก

นุรปาชียะห์ กุณา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานีกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยังมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติ ที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปราณี ปาริฉัตรกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ หลาสเทค จำกัด และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงานและด้านความพึงพอใจในงาน และ 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความมีจริยธรรมในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อโณทัย เฉยดิษฐ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท AAA กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท AAA จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way ANOVA F-test, วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ Multiple linear regression analysis (MRA) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับที่ 3 คือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลำดับที่ 4 คือ คุณลักษณะงาน ลำดับที่ 5 คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กิงดาว เหมือนเสน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านปัจจัยสภาพอนามัย ด้านปัจจัยจูงใจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

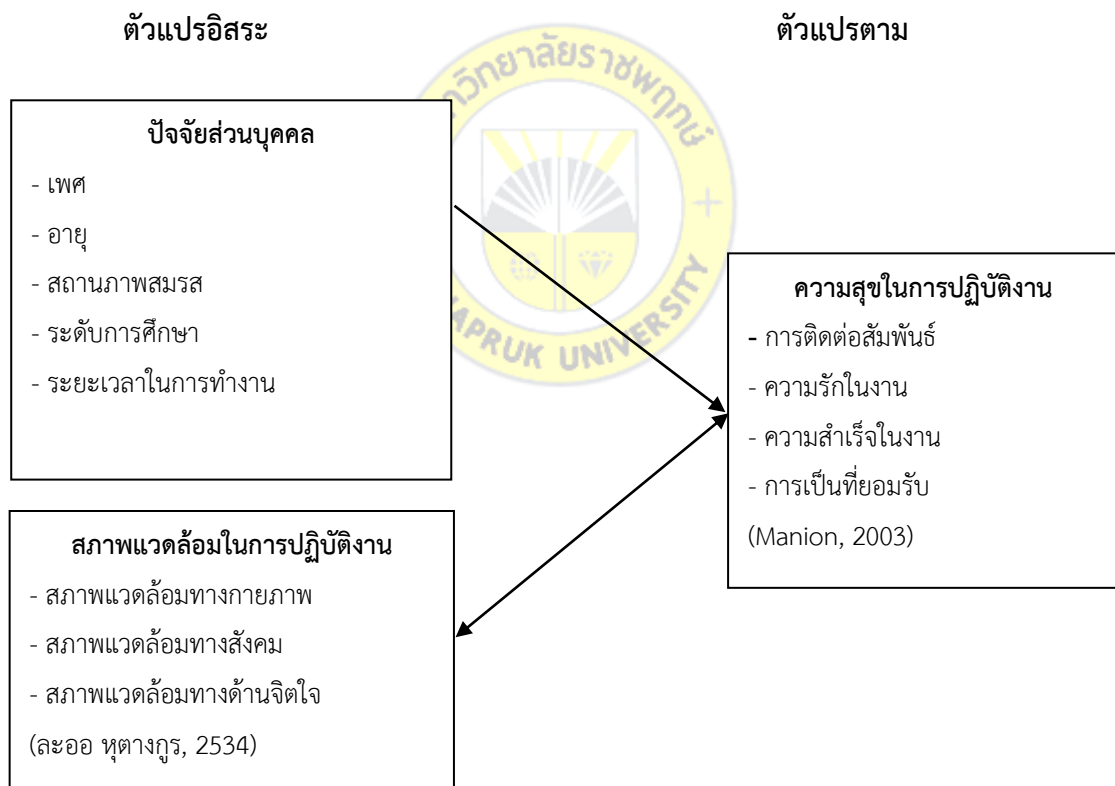
วรรณกานต์ จันทรชมภู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ระดับความสุข ในการทำงาน of พนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุก ด้าน

ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรตธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรัก ในงาน และด้านอายุในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

จากการสรุปตัวแปรที่ใช้ศึกษาร่วมกับความสุขในการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นการศึกษากิจวัตรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรดังกล่าว

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระอุดมและองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะไนย์ ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวนทั้งสิ้น 143 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ 2564-2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 106 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

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

โดยที่	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05
เมื่อ	N	=	143
	e	=	0.05
แทนค่าในสูตรจะได้			
	n	=	$\frac{143}{1 + (143 \times (0.05)^2)}$
	n	=	105.3407

เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บขนาดตัวอย่างที่ใช้รวมจำนวน 106 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Sampling) ดังนี้

$$n = \frac{n N_1}{N}$$

โดยที่	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	n ₁	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
	N ₁	แทน	จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรในแต่ละกลุ่ม

แทนค่าในสูตรและได้ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย	30	22
องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด	11	8
องค์การบริหารส่วนตำบลเกราะเกร็ด	15	11
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ	40	30
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระอุดม	24	18
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะไนย์	23	17
รวม	143	106

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง บุคลากรเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง บุคลากรเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง บุคลากรเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ

ควรปรับปรุง

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert, 1932) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนไว้ ดังนี้

ระดับข้อมูลที่ได้รับ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ในการชี้วัดออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้อันตรภาคชั้น ดังนี้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

1.2 ดร. สิริพัฒน์ ลากจิตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

1.3 ดร. สุรัชย์ วัฒนจันทร์ ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรมรักษาความปลอดภัยเจเอสซี

เพื่อดำเนินการตรวจสอบพิจารณาแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดวิธีการให้คะแนนด้วยการพิจารณา ดังนี้

- +1 แบบสอบถามมีความสอดคล้องและมีความตรงเชิงเนื้อหา
เพื่อที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 0 ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่
เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1 แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง และไม่มี ความตรงเชิงเนื้อหา
เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้คะแนนแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวัด โดยข้อคำถามที่สอดคล้องคือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาในส่วนของความสุขในการทำงานและความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว นำไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและภาษาที่ใช้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟาต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ทั้งนี้ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 0.96

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน สิงหาคม-กันยายน 2556 ณ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระอุดม และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะไนย์

2. หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกไปได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ครบถ้วน ทำการลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ คือ

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความสุขในการทำงานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Hinkle, 1998) ไว้ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.31 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอนดังนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	40	40.00
หญิง	66	60.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.94
25 – 30 ปี	15	14.15
31 – 35 ปี	19	17.92
36 – 40 ปี	22	20.75
41 ปีขึ้นไป	49	46.23

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	48	45.28
สมรส	53	50.00
หม้าย/หย่าร้าง	5	4.72
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	7.55
ปริญญาตรี	54	50.94
ปริญญาตรีขึ้นไป	44	41.51
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	48	45.28
10-15 ปี	29	27.36
15 ปีขึ้นไป	29	27.36
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23 สถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 45.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านกายภาพ	3.81	0.68	ดี
2. ด้านสังคม	4.00	0.54	ดี
3. ด้านจิตใจ	3.60	0.53	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.80	0.45	ดี

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปได้ว่าในภาพรวม ความคิดเห็นต่อกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับดี (\bar{X} =3.80) โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านสังคม (\bar{X} =4.00) รองลงมาคือ ด้านกายภาพ (\bar{X} =3.81) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านจิตใจ (\bar{X} =3.60)

ตารางที่ 4.3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านกายภาพ

ด้านกายภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสม	25 (23.58)	48 (45.28)	24 (22.64)	8 (7.55)	1 (0.94)	3.83	0.90	ดี
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสงบ และไม่มีเสียงรบกวนในขณะทำงาน	16 (15.09)	47 (44.34)	32 (30.19)	10 (9.43)	1 (0.94)	3.63	0.88	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งแยกแผนกการทำงานออกเป็นสัดส่วนชัดเจน	25 (23.58)	52 (49.06)	21 (19.81)	8 (7.55)	0 (0.00)	3.88	0.85	ดี
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	18 (16.98)	44 (41.51)	31 (29.25)	13 (12.26)	0 (0.00)	3.63	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านกายภาพ (ต่อ)

ด้านกายภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
5. โต๊ะ เก้าอี้ รวมทั้งวัสดุสำนักงาน มีความเหมาะสม และเพียงพอกับความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	22	59	21	4	0	3.93	0.74	ดี
6. โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของอยู่ใน สภาพที่ดีพร้อมใช้งาน	21	63	18	4	0	3.95	0.72	ดี
ภาพรวม						3.81	0.68	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของอยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.74$) รองลงมาคือ โต๊ะ เก้าอี้ รวมทั้งวัสดุสำนักงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.74$) ส่วนสถานที่ทำงานของท่านมีความสงบ และไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ทำงาน และ สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.63$, $SD=0.88$), ($\bar{X}=3.63$, $SD=0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสังคม

ด้านสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเจ้านายหรือผู้บริหารของท่าน	31	62	11	2	0	4.15	0.67	ดี

ตารางที่ 4.4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสังคม (ต่อ)

ด้านสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
2. ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ของผู้บริหารมี ความยุติธรรม	25 (23.58)	56 (52.83)	21 (19.81)	3 (2.83)	1 (0.94)	3.95	0.79	ดี
3. ท่านรู้สึกสบายใจที่จะเข้าไปปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเจ้านาย เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว	24 (22.64)	57 (53.77)	22 (20.75)	2 (1.89)	1 (0.94)	3.95	0.77	ดี
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	28 (26.42)	62 (58.49)	14 (13.21)	2 (1.89)	0 (0.00)	4.09	0.68	ดี
5. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	21 (19.81)	67 (63.21)	16 (15.09)	2 (1.89)	0 (0.00)	4.00	0.65	ดี
6. ลูกน้องของท่านให้ความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	19 (17.92)	69 (65.09)	14 (13.21)	3 (2.83)	1 (0.94)	3.96	0.71	ดี
7. ลูกน้องของท่านให้ความไว้วางใจและมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	15 (14.15)	67 (63.21)	23 (21.70)	1 (0.94)	0 (0.00)	3.90	0.62	ดี

ตารางที่ 4.4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านสังคม (ต่อ)

ด้านสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
8. ท่านและลูกน้องของท่าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน	22 (20.75)	72 (67.92)	11 (10.38)	1 (0.94)	0 (0.00)	4.08	0.58	ดี
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	15 (14.15)	73 (68.87)	14 (13.21)	4 (3.77)	0 (0.00)	3.93	0.65	ดี
10. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ และมีการมอบของขวัญให้กับบุคลากรเมื่อมีโอกาสสำคัญ	24 (22.64)	59 (55.66)	20 (18.87)	3 (2.83)	0 (0.00)	3.98	0.73	ดี
ภาพรวม						4.00	0.54	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.68$) รองลงมาคือ ท่านและลูกน้องของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.58$) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.65$)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3 (2.83)	18 (16.98)	27 (25.47)	40 (37.74)	18 (16.98)	2.50	1.05	ปานกลาง
2. ท่านได้รับทราบผลการทำงานที่สามารถนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้น	13 (12.26)	67 (63.21)	22 (20.75)	3 (2.83)	1 (0.94)	3.83	0.71	ดี
3. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ หรือการศึกษาคุณาน ณ ต่างประเทศ	13 (12.26)	54 (50.94)	32 (30.19)	5 (4.72)	2 (1.89)	3.66	0.82	ปานกลาง
4. บรรยากาศในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	14 (13.21)	65 (61.32)	24 (22.64)	2 (1.89)	1 (0.94)	3.83	0.70	ดี
5. บรรยากาศในการทำงานของท่าน เอื้อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความริเริ่มในการทำงาน	15 (14.15)	66 (62.26)	22 (20.75)	2 (1.89)	1 (0.94)	3.86	0.70	ดี

ตารางที่ 4.5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านจิตใจ (ต่อ)

ด้านจิตใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
6. เมื่อท่านทำผิดหรือทำงานผิดพลาด ท่านได้รับความเป็นธรรมหรือมีสิทธิที่จะชี้แจง	15	70	19	1	1	3.91	0.66	ดี
	(14.15)	(66.04)	(17.92)	(0.94)	(0.94)			
ภาพรวม						3.60	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านทำผิดหรือทำงานผิดพลาด ท่านได้รับความเป็นธรรมหรือมีสิทธิที่จะชี้แจง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานของท่าน เอื้อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความริเริ่มในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.70$) และท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, $SD = 1.05$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.11	0.51	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.10	0.52	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	0.52	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.10	0.52	มาก
ภาพรวม	4.13	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.6 สามารถสรุปได้ว่าในภาพรวม ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, $SD=0.48$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.20$, $SD=0.52$) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.51$) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.52$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.52$)

ตารางที่ 4.7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	26 (24.53)	68 (64.15)	12 (11.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.58	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานดูแลในเวลาที่ท่านไม่สบาย	20 (18.87)	72 (67.92)	12 (11.32)	1 (0.94)	1 (0.94)	4.02	0.65	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	27 (25.47)	67 (63.21)	12 (11.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.59	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะกันอยู่เสมอเมื่อว่างวันจากการทำงาน	18 (16.98)	67 (63.21)	19 (17.92)	1 (0.94)	1 (0.94)	3.94	0.68	มาก
5. ท่านมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา	29 (27.36)	67 (63.21)	10 (9.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.58	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	26 (24.53)	70 (66.04)	9 (8.49)	1 (0.94)	0 (0.00)	4.14	0.59	มาก

ตารางที่ 4.7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ต่อ)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
7. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี	31	67	8	0	0	4.21	0.56	มาก
8. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	26	71	9	0	0	4.16	0.55	มาก
ภาพรวม						4.11	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขเมื่อได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.56$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.58$) และท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานดูแลในเวลาที่ท่านไม่สบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.02$, $SD=0.65$)

ตารางที่ 4.8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านทำ	25	72	9	0	0	4.15	0.54	มาก
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ	31	67	8	0	0	4.21	0.56	มาก

ตารางที่ 4.8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรักในงาน (ต่อ)

ด้านความรักในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของงานที่ท่านทำ	25 (23.58)	70 (66.04)	11 (10.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.57	มาก
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	32 (30.19)	64 (60.38)	10 (9.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.59	มาก
5. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำ	30 (28.30)	61 (57.55)	15 (14.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.63	มาก
6. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	22 (20.75)	65 (61.32)	18 (16.98)	1 (0.94)	0 (0.00)	4.01	0.64	มาก
7. ท่านรู้สึกอยากที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ทำงาน	17 (16.04)	68 (64.15)	19 (17.92)	2 (1.89)	0 (0.00)	3.94	0.64	มาก
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	23 (21.70)	67 (63.21)	16 (15.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.60	มาก
9. ท่านรู้สึกบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน	22 (20.75)	71 (66.98)	13 (12.26)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.57	มาก
ภาพรวม						4.10	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20$, $SD=0.59$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.63$) และท่านรู้สึกอยากที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.64$)

ตารางที่ 4.9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย	29 (27.36)	66 (62.26)	11 (10.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16	0.59	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่มีความท้าทายจนแล้วเสร็จ	30 (28.30)	66 (62.26)	9 (8.49)	1 (0.94)	0 (0.00)	4.17	0.61	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะมีอิสระในการทำงาน	31 (29.25)	65 (61.32)	10 (9.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.59	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะงานที่งานที่ทำช่วยให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	34 (32.08)	66 (62.26)	6 (5.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.55	มาก
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	33 (31.13)	65 (61.32)	8 (7.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	0.57	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานจนแล้วเสร็จ	28 (26.42)	70 (66.04)	8 (7.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.18	0.55	มาก
7. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	29 (27.36)	68 (64.15)	8 (7.55)	1 (0.94)	0 (0.00)	4.17	0.59	มาก

ตารางที่ 4.9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
8. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีส่วนทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนา	32 (30.19)	65 (61.32)	9 (8.49)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	0.58	มาก
9. ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ทำทายความสามารถ	31 (29.25)	65 (61.32)	10 (9.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.59	มาก
ภาพรวม						4.20	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.20$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะงานที่งานที่ทำช่วยให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.20$, $SD=0.52$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.57$) และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, $SD=0.59$)

ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถของท่าน	24 (22.64)	68 (64.15)	14 (13.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.09	0.59	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	22 (20.75)	71 (66.98)	13 (12.26)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.57	มาก

ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานของท่าน	21 (19.81)	67 (63.21)	18 (16.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	0.60	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานร่วมยินดีเมื่อท่านทำงานแล้วเสร็จ	23 (21.70)	67 (63.21)	18 (16.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.60	มาก
5. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	26 (24.53)	65 (62.32)	15 (14.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.61	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	26 (24.53)	69 (65.09)	11 (10.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.57	มาก
7. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานสำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน	26 (24.53)	68 (64.15)	12 (11.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.58	มาก
8. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากเจ้านายให้ความไว้วางใจและเห็นถึงความสามารถของท่าน	23 (21.70)	71 (66.98)	12 (11.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.56	มาก

ตารางที่ 4.10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ
9. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนางานของท่านอย่างต่อเนื่อง	27 (25.47)	68 (64.15)	11 (10.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.58	มาก
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	27 (25.47)	68 (64.15)	11 (10.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.58	มาก
ภาพรวม						4.10	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนางานของท่านอย่างต่อเนื่อง และท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=4.15$, $SD=0.58$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.57$) และท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.59$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน	
	r	p
ด้านกายภาพ	0.23	0.01*
ด้านสังคม	0.71	0.00*
ด้านจิตใจ	0.54	0.00*
รวม	0.60	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.60$, $sig=0.00^*$) และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=0.23$, $sig=0.01^*$) ด้านสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.71$, $sig=0.00^*$) และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.54$, $sig=0.00^*$) โดยด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ว่าในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับดี ด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ด้านสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ดมีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาและปรับปรุงด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมของสถานที่อย่างต่อเนื่อง มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอยู่ตลอดเวลา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและความเหมาะสมในการใช้งาน ทางด้านสังคมและด้านจิตใจ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ดมีการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว สิ่งสำคัญที่จะต้องมียคือ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชมาวัศม์ ชัยศิริ วัฒนกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม มีนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทา ละม่อม (2560) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและมีอย่างเพียงพอ สถานที่มีความสวยงาม น่าอยู่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้ออำนวยให้ท่านอยากทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือทางสังคมหรือจิตใจ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำงานกันอย่างมีความสุข ร่วมงานกันได้ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ว่าในภาพรวม ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานที่

ร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรทำให้เกิดมิตรภาพดี ๆ และเกิดความสุขในที่ทำงาน ส่วนด้านความรักในงานและความสำเร็จในงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ดมีการจัดทำแผนงานโครงการและมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรับรู้ในสิ่งที่ตนทำตามเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ ออกมาในเชิงบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจตนเองและภูมิใจในงาน สำหรับด้านการเป็นที่ยอมรับ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี เพื่อให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติและได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ตนกระทำที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สามารถช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดและปรับสภาพแวดล้อมให้จูงใจบุคลากรอยากจะทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของของชนารัตน์ ชัยศิริวัฒนกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประชากรคือบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพา ศรีบรรเทา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืออยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ความรักในงาน รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรณ รัชนะราช (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ด้านสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการจัดอาคารสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอและเหมาะสมอย่างต่อเนื่องทุกปีอยู่แล้ว บุคลากรจึงไม่จำเป็นต้องกังวลใจหรือทุกข์ใจในการทำงาน ด้านสังคมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกหากมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ลูกน้อง ไปจนถึงผู้บริหาร ในทิศทางที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม รวมทั้งการสนับสนุนอย่างเหมาะสมในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านวิชาการ ด้านการทำงานและด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีหรือมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวมต่อไป ส่วนด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการรับทราบผลการประเมิน การเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การได้รับความเป็นธรรมหรือสิทธิต่าง ๆ หรือความมีอิสระในการทำงานนั้น ซึ่งการทำงานในหน่วยงานราชการนั้นมีระเบียบข้อบังคับ แผนงานที่ชัดเจนเป็นเป้าหมายในการทำงานอยู่แล้ว ทุกคนต้องปฏิบัติตามและยอมรับ จึงมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของเทวีตา บุญวิเศษ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า เมื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและปัญหาของงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงในการทำงาน รวมทั้งควรมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การควรผู้บริหากำหนดนโยบายการฝึกอบรม เพิ่มพูน และพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยเฉพาะสถานที่ทำงานมีความสงบ และไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หัวหน้าสำนักงานและพนักงานทุกคนต้องมีการประชุมปรึกษาหารือหรือทำข้อตกลงร่วมกันหรือวางกฎระเบียบมารยาทในที่ทำงานเพื่อไม่ให้รบกวนเพื่อนร่วมงานคนอื่น หรือสร้างตัวอย่างที่ดี/มารยาทที่ดีในที่ทำงาน

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยเฉพาะสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หัวหน้าสำนักงานควรสำรวจสถานที่ทำงานและ

สอบถามผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพอากาศในท้องทำงาน แล้วจัดทำแผนงานเพื่อของประมาณเพื่อนำมาปรับปรุงในจุดที่มีปัญหาอากาศถ่ายเทไม่สะดวก เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้บุคลากรทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กิ่งดาว เหมือนเสน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คัตนางค์ มณีศรี. (2554). **ความสุขคืออะไร.** ค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.bys.rmutt.ac.th/University/Guidance/kwan-suk-kua-a-rai.htm>
- จตุพร ไชยราช. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.** การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). **การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัฐวิณี ฉายสุวรรณ. (2564). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม อินทชาติ. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ชนารัตน์ ชัยศิริวัฒนกุล. (2563). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). **ความสุขในที่ทำงาน.** ค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564, จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/8991.Pdf

- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** รายงานการวิจัยสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร ดวงพร หิรัญรัตน์. (2543). **ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ส ต่อความสุขของเด็กกำพร้าในสถานสงเคราะห์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวีตา บุญวิเศษ. (2564). **ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.** การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา ละม่อม. (2560). **การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). **Happy Workplace-สวรรค์ในที่ทำงาน.** ค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/58183?>
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2561). **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด.** **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ประเวศ วะสี. (2547). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณนิภา สืบสุข (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. วารสารพยาบาล, ปีที่ 61 (ฉบับที่ 4): 33-40.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งทิภา ศรีบรรเทา. (2562). **ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). **อาชีพอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ล่อ หุดางกูร. (2534). **หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิตจิตสังคัม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วันชพร เล่าละ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วรรณกานต์ จันทร์ชมภู. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาการทหารไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). **สุข**. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก <http://wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AA%E0%B8%E8%E0%B8%82>
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560). **ความสุขในการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2561, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี**

2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุภาพรณ์ รัชชะราช. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สุภัทรา เสือโกสภากา. (2556). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุมาลี ทองดี. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. วารสารวิชาการ ปชมท. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1): 141-155.
- องค์การบริหารส่วนตำบลละมอ. (2559). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**. ค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.lamo.go.th/detail.php?id=202>
- อโณทัย เฉยดิษฐ์. (2559). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท AAA**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรทัย อินปิ่น (2553). **ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). **เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วย “การฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน”** ค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.peoplevalue.co.th>
- Deiner. (2003). **New directions in subjective well-being research: The cutting edge**. . Retrieved on August 20, 2020 from <http://google.com>
- Gandhi, M. (2010). **Health, Happiness and Wealth**. Retrieved on August 20, 2020 from <http://www.thehappyguy.com/definition-of-happiness.html>
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston: Houghton Mifflin.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. Archives Psychological. 3(1), pp. 42-48.

Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**. 33, pp. 652-659.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.







ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้สำหรับการศึกษา มิได้มีเจตนาที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือให้คุณให้โทษแก่ผู้ใด
4. โปรดให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามและตอบทุกข้อคำถามตามสภาพความจริงที่ตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและผู้นำงานวิจัยไปใช้ต่อไป

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นคำถามลักษณะที่กำหนดให้เลือกตอบ

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 25 ปี

() 2. 25-30 ปี

() 3. 31-35 ปี

() 4. 36-40 ปี

() 5. 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาตรี ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1. ต่ำกว่า 10 ปี

() 2. 10-15 ปี

() 3. 15 ปี ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

ความหมายของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
1.1 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสม					
1.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสงบและไม่มีเสียงรบกวนในขณะทำงาน					
1.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งแยกแผนกการทำงานออกเป็นสัดส่วนชัดเจน					
1.4 สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
1.5 โต๊ะ เก้าอี้ รวมทั้งวัสดุสำนักงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน					
1.6 โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ของอยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม					
2.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเจ้านายหรือผู้บริหารของท่าน					
2.2 ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ของผู้บริหารมีความยุติธรรม					
2.3 ท่านรู้สึกสบายใจที่จะเข้าไปปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเจ้านาย เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว					
2.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
2.5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัว					
2.6 ลูกน้องของท่านให้ความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน					
2.7 ลูกน้องของท่านให้ความไว้วางใจและมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว					
2.8 ท่านและลูกน้องของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน					
2.9 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.10 หน่วยงานของท่านสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ และมีการมอบของขวัญให้กับบุคลากรเมื่อมีโอกาสสำคัญ					
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ					
3.1 ท่านได้รับอิสระในการทำงาน					
3.2 ท่านได้รับทราบผลการทำงานที่สามารถนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้น					
3.3 หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ					
3.4 บรรยากาศในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
3.5 บรรยากาศในการทำงานของท่าน เอื้อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความริเริ่มในการทำงาน					
3.6 เมื่อท่านทำผิดหรือทำงานผิดพลาด ท่านได้รับความเป็นธรรมหรือมีสิทธิที่จะชี้แจง					

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นที่มีความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่าท่านมีความสุขในการทำงานมากน้อย
เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสุขของท่านเพียงช่องเดียว

ความหมายของคะแนนความสุขในการทำงาน

- 1 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การติดต่อสัมพันธ์					
1.1 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
1.2 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานดูแลในเวลาที่ท่านไม่สบาย					
1.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
1.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะกันอยู่เสมอเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน					
1.5 ท่านมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา					
1.6 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.7 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
1.8 ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน					
2. ด้านความรักในงาน					
2.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านทำ					
2.2 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ					
2.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของงานที่ท่านทำ					
2.4 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2.5 ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำ					
2.6 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
2.7 ท่านรู้สึกอยากที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ทำงาน					
2.8 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน					
2.9 ท่านรู้สึกบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ด้านความสำเร็จในงาน					
3.1 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย					
3.2 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่มีความท้าทายจนแล้วเสร็จ					
3.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะมีอิสระในการทำงาน					
3.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะงานที่งานที่ทำช่วยให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
3.5 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
3.6 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานจนแล้วเสร็จ					
3.7 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
3.8 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีส่วนทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนา					
3.9 ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
4.1 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
4.2 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานของท่าน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานร่วมยินดีเมื่อท่านทำงานแล้วเสร็จ					
4.5 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
4.6 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
4.7 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานสำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
4.8 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้านายให้ความไว้วางใจและเห็นถึงความสามารถของท่าน					
4.9 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนางานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
4.10 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
1.1 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
1.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสงบ และไม่มีเสียงรบกวนในขณะทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
1.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งแยกแผนกการทำงาน ออกเป็นสัดส่วนชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
1.4 สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	+1	+1	+1	3	1.00
1.5 โต๊ะ เก้าอี้ รวมทั้งวัสดุสำนักงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
1.6 โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของอยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	3	1.00
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม					
2.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเจ้านายหรือผู้บริหารของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
2.2 ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนของผู้บริหารมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
2.3 ท่านรู้สึกสบายใจที่จะเข้าไปปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเจ้านาย เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00
2.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
2.5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00
2.6 ลูกน้องของท่านให้ความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
2.7 ลูกน้องของท่านให้ความไว้วางใจและมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00
2.8 ท่านและลูกน้องของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.9 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00
2.10 หน่วยงานของท่านสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมต่างๆ และมีการมอบของขวัญให้กับบุคลากรเมื่อมีโอกาสสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ					
3.1 ท่านได้รับอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
3.2 ท่านได้รับทราบผลการ ทำงานที่สามารถนำมาปรับปรุง หรือพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
3.3 หน่วยงานของท่านสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ หรือ การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1.00
3.4 บรรยากาศในการทำงาน ของท่าน ทำให้ท่านรู้สึก กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
3.5 บรรยากาศในการทำงาน ของท่าน เอื้อให้เกิดการแสดง ความคิดเห็น และส่งเสริมความ ริเริ่มในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
3.6 เมื่อท่านทำผิดหรือทำงาน ผิดพลาด ท่านได้รับความเป็น ธรรมหรือมีสิทธิที่จะชี้แจง	+1	+1	+1	3	1.00

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
1. การติดต่อสัมพันธ์					
1.1 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะ ได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
1.2 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะ เพื่อนร่วมงานดูแลในเวลาที่ท่าน ไม่สบาย	+1	+1	+1	3	1.00
1.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะ ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	3	1.00
1.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการ พบปะกันอยู่เสมอเมื่อว่างวัน จากการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
1.5 ท่านมีความสุขเมื่อได้ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00
1.6 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อ สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1.00
1.7 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับ ความช่วยเหลือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00
1.8 ท่านและหัวหน้างานมีความ สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
2. ด้านความรักในงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจและรู้สึก ผูกพันในงานที่ท่านทำ					
2.2 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้ว เสร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
2.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อ องค์ประกอบของงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	3	1.00
2.4 ท่านมีความกระตือรือร้นใน การทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.5 ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	3	1.00
2.6 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่าง รวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00
2.7 ท่านรู้สึกอยากที่จะทำงาน ตลอดเวลาที่อยู่ทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.8 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00
2.9 ท่านรู้สึกบรรยากาศในการ ทำงานส่งเสริมให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และมีความรู้สึกที่ดี ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
3. ด้านความสำเร็จในงาน					
3.1 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00
3.2 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่มีความท้าทายจนแล้วเสร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
3.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
3.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะงานที่งานที่ช่วยให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	+1	+1	+1	3	1.00
3.5 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	3	1.00
3.6 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานจนแล้วเสร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
3.7 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
3.8 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีส่วนทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1.00
3.9 ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	3	1.00
4.1 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
4.2 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
4.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
4.4 ท่านรู้สึกมีความสุขเพราะเพื่อนร่วมงานร่วมยินดีเมื่อท่านทำงานแล้วเสร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
4.5 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
4.6 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
4.7 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานสำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00
4.8 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้านายให้ความไว้วางใจและเห็นถึงความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
4.9 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้ ความรู้และทักษะที่มีความ ทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนางานของ ท่านอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00
4.10 ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	+1	+1	+1	3	1.00



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Reliability Statistics				
Cronbach's				
Alpha	N of Items			
.909	22			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	82.9667	55.413	.056	.917
ข้อ1.2	83.0667	51.513	.410	.909
ข้อ1.3	82.7000	51.597	.687	.903
ข้อ1.4	82.8667	52.051	.437	.908
ข้อ1.5	82.7667	51.495	.645	.903
ข้อ1.6	82.8000	51.821	.541	.905
ข้อ2.1	83.1333	52.395	.446	.907
ข้อ2.2	83.0333	50.516	.631	.903
ข้อ2.3	83.0667	50.133	.719	.901
ข้อ2.4	83.0333	51.206	.708	.902
ข้อ2.5	83.1000	51.197	.725	.902
ข้อ2.6	83.0333	52.654	.597	.905
ข้อ2.7	83.1000	50.024	.786	.900
ข้อ2.8	82.9000	51.541	.673	.903
ข้อ2.9	83.0000	50.897	.818	.901
ข้อ2.10	83.0667	49.582	.790	.899
ข้อ3.1	84.2000	54.441	.067	.925
ข้อ3.2	82.9667	50.930	.750	.901
ข้อ3.3	83.0667	52.892	.303	.912
ข้อ3.4	83.0667	51.444	.629	.903
ข้อ3.5	83.1000	50.438	.730	.901
ข้อ3.6	82.9667	51.551	.657	.903

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.969	36			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	137.4333	378.599	.682	.968
ข้อ1.2	137.5667	381.426	.536	.969
ข้อ1.3	138.1333	405.154	-.011	.973
ข้อ1.4	137.7667	379.564	.673	.968
ข้อ1.5	136.9667	387.689	.761	.968
ข้อ1.6	137.4333	371.289	.771	.968
ข้อ1.7	137.1667	379.523	.674	.968
ข้อ1.8	137.5667	377.564	.629	.969
ข้อ2.1	137.8000	390.372	.318	.971
ข้อ2.2	137.3667	376.309	.729	.968
ข้อ2.3	137.9667	379.137	.551	.970
ข้อ2.4	137.2000	379.062	.908	.967
ข้อ2.5	137.4333	370.116	.718	.968
ข้อ2.6	137.8000	374.166	.659	.969
ข้อ2.7	137.0333	386.447	.794	.968
ข้อ2.8	137.1000	384.024	.813	.968
ข้อ2.9	137.5667	377.151	.764	.968
ข้อ3.1	136.9333	385.030	.851	.968
ข้อ3.2	137.0000	384.759	.769	.968
ข้อ3.3	136.9000	387.197	.816	.968
ข้อ3.4	136.9000	387.197	.816	.968
ข้อ3.5	136.9333	387.099	.848	.968
ข้อ3.6	136.9667	388.378	.818	.968

ข้อ3.7	137.0000	382.828	.843	.968
ข้อ3.8	136.9333	384.202	.886	.968
ข้อ3.9	136.9667	384.930	.882	.968
ข้อ4.1	136.9667	385.275	.867	.968
ข้อ4.2	137.0333	387.137	.851	.968
ข้อ4.3	137.0333	387.137	.851	.968
ข้อ4.4	137.0000	386.414	.847	.968
ข้อ4.5	136.9667	385.275	.867	.968
ข้อ4.6	137.0000	387.241	.810	.968
ข้อ4.7	136.9333	387.306	.753	.968
ข้อ4.8	136.9667	388.033	.746	.968
ข้อ4.9	136.9667	388.378	.730	.968
ข้อ4.10	136.9667	388.378	.730	.968



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2502
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, ปี พ.ศ. 2524 สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, ปี พ.ศ. 2527 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, ปี พ.ศ. 2548
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ตำแหน่งอาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. - เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก.พ. - อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา - อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้าน เกษตรอินทรีย์ในเขตพื้นที่ชายแดน จังหวัดสุรินทร์ - การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี - ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี - แนวทางการเพิ่มศักยภาพชาวนาอีสานใต้เพื่อคุณภาพชีวิตที่มั่นคง - ประสิทธิภาพผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ชลบุรี - การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี