หัวข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา (Factors Affecting Happiness in The Work of Personnel Khlong Sam Wa Distrit Office Bangkok Metropolitan Administration)
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจันทรัตน์ ชนมงคล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนสูงกว่า 25,001 บาท อายุการทำงาน มากกว่า 14 ปี และประเภทบุคลากรทั่วไป

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ($\overline{X}$ = 3.98, SD = .428)

เมื่อแยกระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ($\overline{X}$ = 4.18, SD= .520) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\overline{X}$ = 4.18, SD =.550) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ($\overline{X}$ =4.07, SD =.534) ด้านใจสงบ (Happy Heart) ($\overline{X}$ =4.07, SD =.597) ด้านปลอดหนี้ (Happy Money) ($\overline{X}$ =3.98, SD=.562) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ($\overline{X}$ =3.96, SD =.567) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($\overline{X}$ =3.92, SD =.554) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ($\overline{X}$ =3.48, SD =.816)

คำสำคัญ : ปัจจัย ความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตคลองสามวา

Abstract

This research has the objective To study the factors That affect happiness In the work of personnel Khlong Sam Wa District Office The sample consisted of 92 people. Use basic statistics toAnalyze data including Frequency Percentage (Mean) and standard deviation Used to analyze results data The research can be summarized as follows:

1. Personnel District office Khlong Sam Wa Mostly Are Female Ageover 40 Bachelor's degree Have a higher salary than 25,001 Baht and Working life over 15 years and type General personnel

2. Data analysis Opinion on factors That affect happiness In the work of personnel Khlong Sam Wa District Office All 8 sides The overall picture is in the opinion level On factors affecting happiness In a lot of work ($\overline{X}$ = 3.98, SD = .428).

When separating the level of opinions on factors affecting the happiness in work, it was found that Side with Mean very All side (Happy Heart) ($\overline{X}$ = 4.18, SD= .520) (Happy Family) ($\overline{X}$ = 4.18, SD =.550)(Happy Brain) ($\overline{X}$ =4.07, SD =.534) (Happy Heart) ($\overline{X}$ =4.07, SD =.597) (Happy Money) ($\overline{X}$ =3.98, SD=.562) (Happy Relax) ($\overline{X}$ =3.96, SD =.567) (Happy Society) ($\overline{X}$ =3.92, SD =.554) (Happy Body) ($\overline{X}$ =3.48, SD =.816)

Key word : Factors Affecting, Happiness in The Work , Khlong Sam Wa District Office Metropolitan Administration.

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์ด้านการเมือง และสภาพแวดล้อมต่างๆเป็นทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันล้วนมีแต่ความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายจากความรู้สึกเครียดและความกดดันเหล่านั้น เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขจากการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขจากสังคมทั่ว ๆ ไปก็ตาม ในปัจจุบันการดำเนินงานในองค์การทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ต่างมีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การอยู่ตลอดเวลา และสิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหลักนั่นก็คือบุคลากร และเป็นองค์ประกอบหลักเดียวที่มีชีวิตจิตใจดังนั้น หากบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปในทางที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสุขจากการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การนั้นพึงประสงค์ เพราะคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน หากบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน ย่อมจะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และมีผลการดำเนินงานไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดทำคู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน

เขตคลองสามวา เป็นหนึ่งในห้าสิบเขตของกรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไปเป็นท้องทุ่ง มีคลองสามวาผ่านกลางพื้นที่และมีคลองซอยเชื่อมระหว่างคลองหลักเป็นก้างปลา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรม ปัจจุบันเขตคลองสามวาเป็นเขตที่มีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับที่ 2 ของกรุงเทพมหานคร รองจากเขตสายไหม (สำนักงานเขตคลองสามวา, 2563) ซึ่งบุคลากรในสำนักงานเขตคลองสามวาต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการได้รับบริการให้ทั่วถึงและรวดเร็ว จึงทำให้บุคลากรต้องมีศักยภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชนที่ดี ความสุขในการทำงานของบุคลากรในเขตคลองสามวา จึงมีความสำคัญเพื่อจะทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข มีจิตใจที่พร้อมบริการประชาชนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ในแนวทางในการพัฒนาองค์กร การบริหาร จัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีความสุข เข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในตนเอง ก็จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ทั้งนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร และช่วยให้มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เป็นการสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1 .สุขภาพดี 2. น้ำใจงาม 3. ผ่อนคลาย 4. หาความรู้ 5. ใจสงบ 6. ปลอดหนี้ 7. ครอบครัวดี และ 8. สังคมดี

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่คือ สำนักงานเขตคลองสามวา ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายทะเบียน และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตคลองสามวา จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานเขตคลองสามวา จำนวน 92 ชุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา

2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานใหม่ในหน่วยงานให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นๆในสำนักงานเขตคลองสามวา หรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับ การศึกษา 4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5. อายุงาน และ 6.ประเภทบุคลากร

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตคลองสามวา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้

1. สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. สังคมดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. หาความรู้ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. ทางสงบ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า

หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. ปลอดหนี้ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงินไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา”ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรควรคำนึงถึง 1) สุขภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน รวมทั้งระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร 3) แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และ 4) ช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น เช่น มีการระดมกำลัง การประชุม การประเมิน การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การลงมือปฏิบัติการประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ควรมีเครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข สำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กร คือ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน มีนโยบายการสร้างสุขภาวะในองค์กร มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงาน มีโครงสร้างการดำเนินงานและมีการวิเคราะห์งาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน มีการประเมินและกำกับติดตาม มีการใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสุขภาวะ ทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นกงจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555)

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553: [ออนไลน์])

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานนอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำงานและความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุด คือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกสืบเนื่องจากทั้งองค์กรอนามัยโลก WHO เห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิงเด็กและผู้ชาย (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver and et al, 1996) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 Maslow (1954) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจ ที่นักการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs)

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-actualizationNeeds)

คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิติ จึงมีหลายหน่วยงานแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่ว ๆ ไปเนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบ-เกี่ยวกัน สำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำการศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริงควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมา

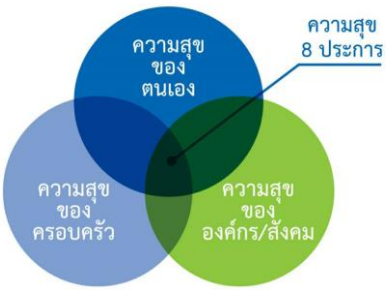
ประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้วย ตามที่ Davis, (1997)

ผู้นำกับความสุขในการทำงาน

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและ ได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership)

แนวความคิดความสุข 8 ประการ

ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) สังเคราะห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืนโดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1. ความสุขของตนเอง 2. ความสุขของครอบครัว และ 3.ความสุขขององค์กร/ สังคม



ภาพประกอบที่ 2 การจัดสมดุลในชีวิต

ที่มา: ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี, 2556.

ความสุข 8 ประการจึงหมายถึงการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ความสุข 8 ประการ

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)
2. เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)
5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้(Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อโณทัย ธีระทีป (2561) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสถานศึกษาและปัจจัยด้านส่วนตัวกับความสุขในการเรียนของนิสิต เพื่อศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมที่ใช้ในการทำนายความสุขในการเรียนของนิสิตและเพื่อสร้างสมการทำนายความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า ตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการเรียน

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง" โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ตามแนวคิดของดีเนอร์ (Diener) และเพื่อ นำเสนอแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า โดยเน้น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยอารมณ์ทางบวกในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ทรรศวรรณ ขาวพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ข้อ 2. ด้านความพึงพอใจในงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

เมธาพร ผังลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้ 1. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ธญา เรืองเมธีกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์" โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัย แต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารกสิกรไทย ใน

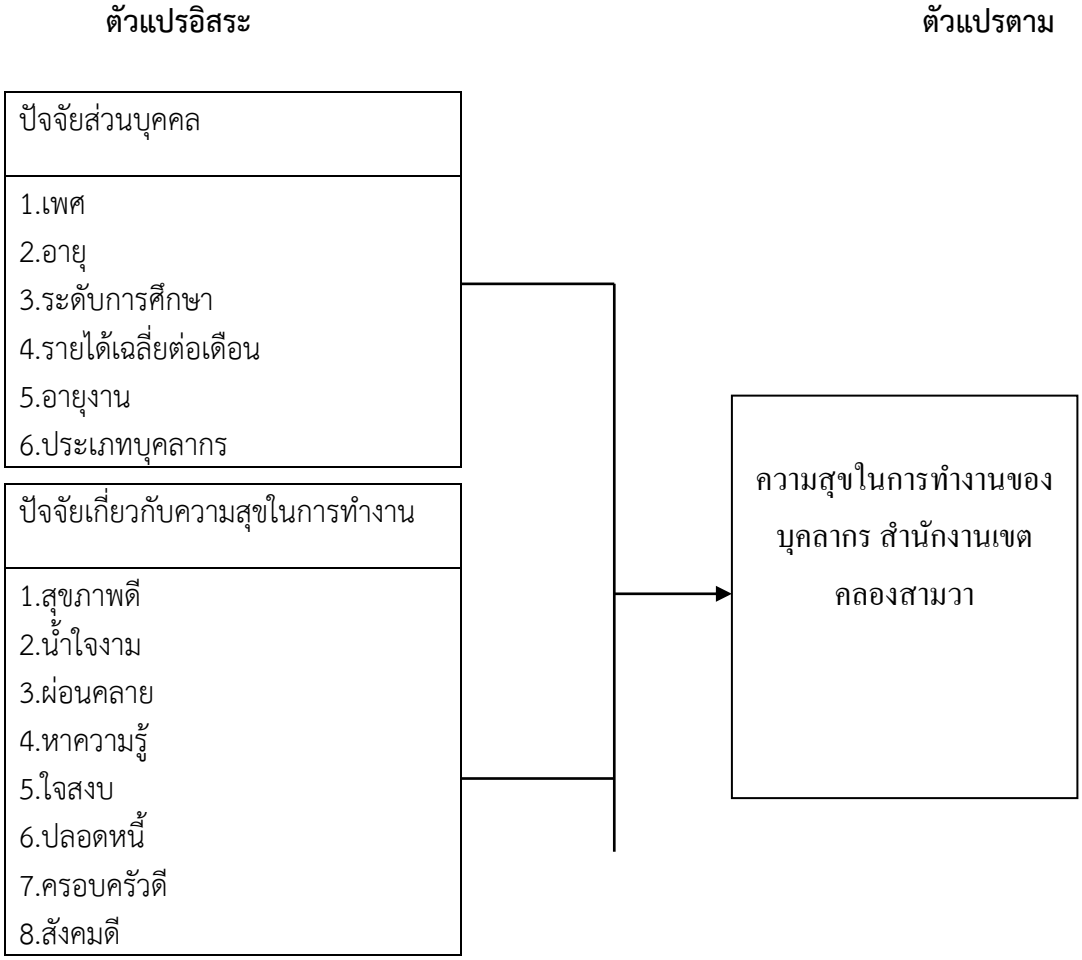
เขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน83 คน พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จิรนันท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เพื่อนำผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้นำไปพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขในลำดับต่อไป ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้แก่ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำนวน 68คน ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP, 1978) ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของความสุข เรียกว่า ความสุข 8 ประการ



ภาพประกอบที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา"

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของ สำนักงานเขตคลองสามวา จำนวน 120 คน (สำนักงานเขตคลองสามวา, [ออนไลน์], 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานเขตคลองสามวา จำนวน 92 ชุด โดยการเปรียบเทียบจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, (1967) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

$$\text{แทนค่า } n = \frac{120}{(1+120(0.05)^2)}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5.อายุงาน และ 6.ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1.สุขภาพดี (Happy Body) 2.น้ำใจงาม (Happy Heart) 3.ผ่อนคลาย (Happy Relax) 4.หาความรู้ (Happy Brain) 5.ใจสงบ (Happy Heart) 6.ปลอดหนี้ (Happy Money) 7.ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8.สังคมดี (Happy Society)โดยใช้การวัดข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ การตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 92 ชุด เมื่อการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการ "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา" ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง "ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์" ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในตนเอง ก็จะสามารถ

ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ทั้งนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร และช่วยให้มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.816 โดยเฉพาะประเด็นมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง รองลงมาประเด็นหาวิธีดูแลสุขภาพตนเอง ประเด็นคิดว่าตนเองเป็นผู้มีสุขภาพดี ประเด็นออกกำลังกายเป็นประจำ และประเด็นเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนันท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ” ผลการศึกษาวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.520 โดยเฉพาะประเด็น แสดงความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานรองลงมาประเด็นรู้สึกเห็นใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์ ประเด็นมีความสุขจากการเป็นผู้ให้ ประเด็น ให้ความช่วยเหลือเพื่อน และประเด็นมักเสียสละทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์” ผลการศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.567 โดยเฉพาะประเด็นการหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้รู้สึกผ่อนคลายรองลงมา มักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมรองลงมาประเด็นสามารถหาวิธีผ่อนคลายความเครียดได้ประเด็น สงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์คับขันได้ และประเด็นมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรรณ ขาวพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก

4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.534 โดยเฉพาะประเด็นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาสรองลงมา ประเด็นมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ประเด็นคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ประเด็นสนใจศึกษาความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และประเด็นสนใจเข้าร่วมการศึกษาดูงานภายนอกเมื่อโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ อโณทัย ธีระทีป (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา” พบว่า

ตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการเรียน

5. ด้านใจสงบ (Happy Heart) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 โดยเฉพาะประเด็น ชื่นชอบการทำบุญ รองลงมา นำหลักธรรมทางศาสนามาเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ประเด็นมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติธรรม ประเด็นรู้สึกว่าจิตใจมีความสงบสุข และประเด็นส่งเสริมให้ผู้อื่นมีศีลธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง” จากการศึกษาและเก็บข้อมูลจากพนักงานขายปลีกในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีก คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับการดูแลจากบริษัท ผ่านทางนโยบายด้านการบริหารหรือด้านกิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทมอบให้พนักงาน ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน

6. ด้านปลอดหนี้ (Happy Money) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .562 โดยเฉพาะประเด็นขยันและตั้งใจในการหาเงิน รองลงมาประเด็น พึงพอใจในทรัพย์สินตนเองมี ประเด็นวางแผนลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ประเด็นวางแผนเงินเก็บไว้ใช้ยามเกษียณ และประเด็นมีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี” ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .550 โดยเฉพาะประเด็น ทำหน้าที่การเป็นสมาชิกในครอบครัวได้ดีรองลงมาประเด็นสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ประเด็นสมาชิกในครอบครัวปรึกษาหารือกันได้ทุกเรื่อง ประเด็นรู้สึกว่าครอบครัวมั่นคง และประเด็นใช้เวลาว่างทำกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกันงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8. ด้านสังคมดี (Happy Society) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .554 โดยประเด็นมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาประเด็นได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ประเด็นมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ/ชุมชน ประเด็นพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และประเด็น พึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธญา เรืองเมธีกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาระดับความสุขในการ

ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา”

1. บุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนสูงกว่า 25,001 บาท อายุการทำงาน มากกว่า 14 ปี และประเภทบุคลากรทั่วไป

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ($\overline{X}$ = 3.98, SD = .428) เมื่อแยกระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน ด้านน้ำใจงาม ($\overline{X}$ = 4.18, SD= .520) ด้านครอบครัวดี ($\overline{X}$ = 4.18, SD =.550) ด้านหาความรู้ ($\overline{X}$ =4.07, SD =.534) ด้านใจสงบ ($\overline{X}$ =4.07, SD =.597) ด้านปลอดหนี้) ($\overline{X}$ =3.98, SD=.562) ด้านผ่อนคลาย ($\overline{X}$ = 3.96, SD =.567) ด้านสังคมดี ($\overline{X}$ =3.92, SD =.554) ด้านสุขภาพดี) ($\overline{X}$ =3.48, SD =.816)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ควรมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชานั้น ควรปลูกฝังด้านความสามัคคี ความมีน้ำใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น การจัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในองค์การเดือดร้อนเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องของรายได้ที่ได้รับจากการทำงานจะทำให้ความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ควรมีช่วงเวลาให้บุคลากรได้คลายความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำและการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่น การจัดทำห้องพักเวรให้กับเจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่หลังจากปฏิบัติภาระกิจ เพื่อจะลดแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้

4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงาน ส่งเสริมจัดอบรมสัมมนาความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ เพิ่มกระบวนการสร้างขีดความสามารถในการทำงาน

5. ด้านใจสงบ (Happy Heart) ควรมีการส่งเสริมจัดกิจกรรมตามประเพณีทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝัง และพัฒนาจิตใจให้กับเจ้าหน้าที่เช่น การทำบุญตักบาตร การปฏิบัติธรรม

6. ด้านปลอดหนี้ (Happy Money) ควรได้รับการส่งเสริมให้กับบุคลากรที่รู้จักเก็บ รู้จักใช้เงิน การบริหารการใช้จ่ายเงินของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน เช่น การสมัครเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ให้เจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อจะได้รู้รายรับ-รายจ่ายต่อเดือนจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาของเรื่องของรายรับเพียงพอกับรายจ่ายได้ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ครอบครัวบุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อองค์การ เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

8. ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรได้รับการส่งเสริมในการจัดหากิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์การ ทำให้บุคลากรที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน และยังเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวา เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินการคลัง และงานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน และความเสี่ยงแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของ บุคลากร

3. อาจเพิ่มตัวแปรในการศึกษาด้านอื่นๆ

บรรณานุกรม

จิรนันท์ ศรีภิรมย์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ**. งานวิจัยสถาบัน วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี. (2556). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). **Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.wiseknow.com. (วันสืบค้นข้อมูล: 13 กันยายน 2563).

ธญา เรืองเมธีกุล. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). “การสร้างสุขภาวะในองค์กร”. **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: https://he01.tci-thaijo.org. (วันสืบค้นข้อมูล: 13 กันยายน 2563).

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560).**ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560).**ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2560). ควา**มสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานเขตคลองสามวา. (2563). **ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://bangkok.go.th. (วันสืบค้นข้อมูล: 13 กันยายน 2563).

อโณทัย ธีระทีป. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลยับูรพา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

Dive, B. (2004). **The Healthy Organization**, London : Kogan page.

UNESCO. (1978). **Indicators of Environmental Quality and Quality of Life.** Paris : UNESCO.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics :An Introductory Analysis.** 2nd Ed., New York : Harper and Row.