



การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กร
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี



นันทนา ละม่อม

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



THE COMPARISON OF WORK EFFICIENCY AND INTERNAL
ORGANIZATION FACTORS INFLUENCING MUNICIPAL EMPLOYEES
AND HIRING EMPLOYEES HAPPINESS IN WORK OF SUBDISTRICT
MUNICIPALITY IN UBON RATCHATHANI PROVINCE

NANTHANA LAMOM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS

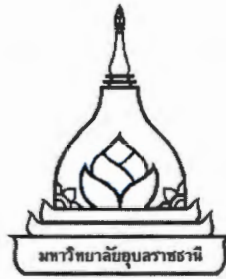
ADMINISTRATION

FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2017

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุข
ในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัด
อุบลราชธานี

ผู้วิจัย นางสาวนันทนา ละม่อม

คณะกรรมการสอบ

ดร.อุทัย อันพิมพ์

ประธานกรรมการ

ดร.พีชญาดา พันผา

กรรมการ

ดร.สายรุ้ง ดินโคกสูง

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

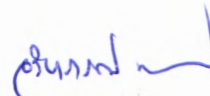


(ดร.พีชญาดา พันผา)



(รองศาสตราจารย์นันทนา สามารถ)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์



(รองศาสตราจารย์ ดร.อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2560

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พิชญาดา พันผา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคำแนะนำจากคณะกรรมการสอบ ดร.อุทัย อันพิมพ์ ดร.พิชญาดา พันผา และดร.สายรุ้ง ดินโคกสูง ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่นบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 8 และตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือคอยสนับสนุนงานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้อีกชาวซึ่งในความกรุณา และกำลังใจอันดีจากทุกท่าน

นันทนา ละม่อม

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

เรื่อง : การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัย : นันทนา ละม่อม

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พีชญาดา พันผา

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยภายในองค์กร, ความสุขในการทำงาน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล
- 3) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 390 คน จาก 25 อำเภอ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การทดสอบที่ วิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) ช่วงอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน of พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เวลา ค่าใช้จ่าย คุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูงทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.697, 0.673, 0.654, 0.635 และ 0.624 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.568 0.563 และ 0.558 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำมากทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.149 และ 0.119 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสุขในการทำงานระดับสูงมาก ($R = 0.80$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่าเท่ากับ 0.630 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 63 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมี 8 ตัวแปร ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.27$) ด้านปริมาณ ($\beta = 0.19$) ด้านเวลา ($\beta = 0.18$) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\beta = 0.15$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\beta = 0.14$) ด้านสถานภาพ ($\beta = 0.10$) ด้านประเทหบุคคลากร ($\beta = 0.11$) และสภาพแวดล้อมในงาน ($\beta = 0.09$)

ABSTRACT

TITLE : THE COMPARISON OF WORK EFFICIENCY AND INTERNAL ORGANIZATION FACTORS INFLUENCING MUNICIPAL EMPLOYEES AND HIRING EMPLOYEES HAPPINESS IN WORK OF SUBDISTRICT MUNICIPALITY IN UBON RATCHATHNI PROVINCE

AUTHOR : NANTHANA LAMOM

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : PICHYADA PHEUNPHA, Ph.D.

KEYWORDS : JOB EFFICACY, INTERNAL ORGANIZATION, HAPPINESS AT WORK

The purposes of this research were

- 1) To compare happiness at work between municipal and hiring employees of sub-district municipality by different demographic factors.
- 2) To study the relationship with internal organization, job efficacy, and happiness at work between municipal and hiring employees.
- 3) To examine employee demographics, internal organization, and job efficacy effecting happiness at work of municipal and hiring employees.

Samples were 390 municipal and hiring employees of the sub-district municipality in Ubon Ratchathani province. The stratified random sampling technique and questionnaire with 0.94 of reliability coefficient were used in this research. The data were analyzed by descriptive statistics, t-test, F-test, correlation, and multiple linear regression analysis.

The research results were as follows: 1) the comparison results showed that there were a statistically significant difference in the mean of happiness at work between the different age, marital status, and experience. 2) Pearson correlation results showed that quantity of work, interpersonal relationship, time, cost of living, quality of work were positive highly correlations with happiness at work ($r = 0.697, 0.673, 0.654, 0.635, \text{ and } 0.624$ respectively) at significant 0.01 level. The associations between work type, outcome expectation, and environment had moderate relationship with happiness at work ($r = 0.568, 0.563, \text{ and } 0.558$ respectively) at

significant 0.01 level. While marital status and age had positive little association with happiness at work ($r = 0.149$ and 0.119 respectively) at significant 0.01 level. The last pair was gender had negative little relationship with happiness at work ($r = 0.10$) at significant 0.05 level. 3) Multiple linear regression results were found that multiple $R = 0.80$ which means that the correlation coefficient between 15 predictors strongly correlate with happy at work. The coefficient of explanation of multiple regression model was $R^2 = 0.63$ which means the predictors can explained happiness at work approximately 63%. Factors affecting happiness at work at statistics significant level including personal relationship ($b = 0.27$), quantity of work ($b = 0.19$), time ($b = 0.18$), outcome expectation ($b = 0.15$), cost of living ($b = 0.14$), status ($b = 0.10$), employee's type ($b = 0.11$), and environment ($b = 0.09$) respectively.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	11
2.2 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์	28
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร	30
2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	41
2.5 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล	57
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	77
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย	85
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย	105
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	128
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	131
5.3 ข้อเสนอแนะ	135
เอกสารอ้างอิง	137
ภาคผนวก	
ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	148
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	153
ค รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์	159
ง ค่าความเชื่อมั่น	165
ประวัติผู้วิจัย	170

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	62
2.2	ผลการสรุปตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	72
3.1	จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี	74
3.2	ตารางการสุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี	77
3.3	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	79
3.4	การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	82
4.1	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	86
4.2	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	86
4.3	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	87
4.4	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	87
4.5	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร	88
4.6	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	88
4.7	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	89
4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม	89
4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในงาน รายข้อคำถาม	90
4.10	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะของงาน รายข้อคำถาม	91
4.11	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง รายข้อคำถาม	92
4.12	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อคำถาม	93
4.13	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน รายข้อคำถาม	96
4.15	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน รายข้อคำถาม	97
4.16	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา รายข้อคำถาม	98
4.17	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย รายข้อคำถาม	100
4.18	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานภาพรวม	101
4.19	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน รายข้อคำถาม	102
4.20	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน รายข้อคำถาม	103
4.21	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รายข้อคำถาม	104
4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน	107
4.23	ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน	107
4.24	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรกับความสุขในการทำงาน	108
4.25	ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน	108
4.26	ผลการทดสอบความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงาน	109
4.27	วิเคราะห์ความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงาน	110
4.28	ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุต่อความสุขในการทำงาน	110
4.29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม	111
4.30	วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน	111
4.31	วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน	112
4.32	วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน	112
4.33	วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34	วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน 114
4.35	วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน 114
4.36	วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน 114
4.37	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงานต่อความสุข 115
4.38	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน 115
4.39	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน 116
4.40	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน 116
4.41	วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน 117
4.42	วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 117
4.43	วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 118
4.44	แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับตัวแปรความสุขในการทำงาน 118
4.45	แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยภายในองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน 120
4.46	การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ 122

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	67

โครงสร้างการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

จากสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน เป็นผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคล และกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม หลักจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคนเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

ความสุข จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจเป็นอย่างมากโดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหาและปรารถนา โดยปัจจุบันองค์การอนามัยโลก ได้นิยามความหมายของความสุขไว้ว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใดๆ (องค์การอนามัยโลก) แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ว่า ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิต คือ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถทางด้านสังคม ความพึงพอใจในชีวิต สภาวะของสุขภาพทุกด้าน ความสามารถในการทำหน้าที่ (Fisher, 1994) เช่นเดียวกันกับ พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำว่า อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ โดยการศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่น หากศึกษาย้อนกลับไปจะพบว่าประเทศไทยมีการนำ “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” เข้ามาใช้ในการพัฒนาประเทศครั้งแรกผ่านตัวชีวิต “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับนี้ได้ปรับแนวคิดจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดหมายหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียวมากำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น นอกจากให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคนแล้วยังจำเป็นต้องคำนึงถึงระบบกลไกและสภาพแวดล้อมของสังคมให้ส่งเสริมสนับสนุนคน โดยการสร้างให้คนมีโอกาส

เข้าถึงศักยภาพของตนเอง คือ การพัฒนาคนให้สามารถมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข รวมถึงการส่งเสริมให้องค์กรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตใจเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีความสุขร่วมกัน นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งเป็นแผนที่ได้อัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มาเป็นปรัชญาในการพัฒนา และการบริหารประเทศโดยยึดหลักทางสายกลาง คือ การเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ ในด้านแนวคิดที่ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี กระบวนการทำงานที่ดีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมีความโปร่งใส ให้มีความรับผิดชอบ ระบบการทำงานที่ลดความซ้ำซ้อน ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มีคนเป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง เพื่อให้คนในสังคมมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ก้าวตามโลกอย่างรู้เท่าทัน

ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้เล็งเห็นว่าความสุขก็ยังคงเป็นยุทธศาสตร์และเป็นเป้าหมายหลัก รัฐบาลยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผลเพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ในส่วนของภาครัฐ ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศหลายระดับ ไปสู่การปฏิบัติภายในส่วนราชการ ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใสในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีการตรวจสอบที่รัดกุม การดำเนินโครงการและการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งประโยชน์สู่ประชาชนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการกำหนดเป็นกฎระเบียบด้วยจริยธรรม เพื่อถือปฏิบัติอย่างชัดเจน สะท้อนถึงการปรับตัวภาครัฐในการดำเนินนโยบายสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน บนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม และให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กรในการทำงานให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุขจากชุมชนมีความสุขก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่างๆ รวมไปถึงจนถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) รัฐบาลยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมคนยังคงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนามีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) รัฐบาลจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ซึ่งเป็นแผนหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนปรับ

โครงสร้างผ่านวิสัยทัศน์ที่ว่า “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างความสุขให้คนในสังคมและความสมดุลในทุกด้าน

จากการทบทวนทิศทางในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-12 พบว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยเป็นการสร้างความสุขทั้งในระดับปัจเจกชน ชุมชน องค์กร และระดับประเทศ เพราะความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณงานที่ดี คุณภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถลดความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้

การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสมอันจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) การทำงานนี้เมื่อได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ อารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี พนักงานอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขร่วมกัน (ผจก. เฉลิมสาร, 2540) การทำงานอย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา หากพนักงานได้ทำงานที่ดีมีความสุขในการทำงาน พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อการทำงานไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเองยังส่งผลไปยังองค์กรอีกด้วย และจะแสดงผลออกมาในรูปของอัตราการลาออก การป่วย มาสาย การลา การขาดงานที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของทั้งพนักงานและองค์กรอีกด้วยเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเช่นกัน

การสร้างความสุขในการทำงานจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานความขัดแย้งกันในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นซึ่งความสุขเป็นพลังงานอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีสีสัน และรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิตในโลกของการทำงานก็เช่นเดียวกันชีวิตการทำงานจำเป็นต้องมีความสุข เพราะนั่นเป็นการพิสูจน์ว่าผลงานที่เราทำออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ความสุขทำให้เรารู้สึกว่าอยากจะทำทุกวันวันทำงานมีคุณค่าทำอย่างไรจึงมีความสุขในการทำงาน พนักงานหลายคนมักจะเกิดข้อสงสัยว่าทำอย่างไรจึงมีความสุข เพราะงานที่ทำแต่ละวันนั้น ล้วน

เต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน การจะเป็นพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและมีความสุขนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย แต่หากลองพิจารณาจะเห็นว่าความสุขในที่ทำงานนั้นสร้างได้ไม่ยาก เพียงแต่พนักงานต้องปรับทัศนคติ ลดความกดดันที่มีในการทำงานให้น้อยลง เพียงเท่านั้นก็จะเป็นพนักงานที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่แข็งแรง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป คือการบริการประชาชนปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นโดยมีการจัดทำบริการสาธารณะให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน ให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง ทั้งยังมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสุขของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีเล็กน้อยเพียงใด ซึ่งพนักงานเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย สามารถรับรู้หรือรับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่แท้จริง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการบริหารงานได้อย่างมีอิสระภายใต้การกำกับดูแลผู้ควบคุมดูแลภายใต้กรอบกฎหมายที่กระทรวงมหาดไทยได้บัญญัติไว้ ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเทศบาลตำบลสามารถทำงานด้วยความสุข พร้อมทั้งจะบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร ปัจจุบันปัญหาที่พบของพนักงานในองค์กรเดียวกันเกิดการแบ่งพวกพ้องของตน แบ่งพนักงานเป็นกลุ่มๆ ไม่อยากทำงานเนื่องจากปัญหาทะเลาะกันระหว่างเพื่อนร่วมงานปัญหาอาจเกิดปัญหาการจัดการองค์กร เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้ทราบถึงความสุขระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกันมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด หรือสาเหตุใดที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน นั้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ทราบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ต้องการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ความคาดหวัง ปัจจัยใดที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเทศบาลตำบลทุกคนสามารถอยู่ทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข รวมถึงผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาพนักงานให้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยในส่วนนี้จะสามารถตอบสนองในด้านต่างๆ ที่ตรงจุดมากขึ้นและทำให้ทราบความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถนำผลวิเคราะห์สร้างเสริมการทำงาน

ให้มีความสุข พนักงานมีความรู้ความสามารถ อยากทำงานกับเทศบาลต่อไป ทำงานบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนผู้รับบริการ ได้รับการบริการด้วยความเป็นมิตรมีความสุข ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสจากพนักงาน และเกิดความพึงพอใจสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี

1.3.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ผู้บริหารพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทราบความสุขระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน รวมถึงการนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นเมื่อการทำงานมีประสิทธิภาพก็ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

1.4.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการวางนโยบายวางแผนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดสร้างความสุข หรือปรับปรุงในส่วนที่คิดว่าจะไม่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้

1.4.3 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี และใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Correlation Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถแบ่งขอบเขตการศึกษาได้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 52 แห่ง ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี 25 อำเภอ จำนวน 52 แห่ง พนักงานเทศบาล 2,354 คน พนักงานจ้าง 2,370 คน จำนวนทั้งสิ้นที่ใช้ในการศึกษา 4,724 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็น 3 ตัวแปร ดังนี้

1.5.3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.3.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.5.3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

กันยายน 2559 - ตุลาคม 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย อ้างถึงพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เฉพาะเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี

พนักงานเทศบาล หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทำงานสังกัดเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี

พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างประจำ ทำงานสังกัดเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี

ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่คนและกลุ่มคนมาทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายบางประการร่วมกัน มีนโยบายที่ชัดเจนด้านการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ หรือเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง บทบาทในงานมีความชัดเจน ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความหมายของตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 4 ด้าน ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด มีอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่มีความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

(2) คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

(3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หมายถึง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน โดยมีความหมายดังนี้

(3.1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน สามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด งานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

(3.2) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีสวัสดิการพิเศษต่างๆ เพิ่มขึ้น และได้รับโบนัสจากผลการทำงานในองค์กร

(3.3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านระเบียบ กฎหมาย การจัดทำเอกสาร ทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้

(3.4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งเพิ่มจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจากการทำงาน

(3.5) ความมั่นคงในงาน หมายถึง มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการเลื่อนระดับจากผู้บังคับบัญชาพิจารณาในช่วงที่มีการประเมินเพื่อขอรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีโอกาสได้รับการจ้างงานต่อ

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพงานที่ดีเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อเทศบาลตำบลเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย พนักงานมีความรอบรู้ในงาน สามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมสามารถทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความตรงต่อเวลาความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับ รวมถึงสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและเทศบาลตำบล ผู้วิจัยแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน คือ

(1) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย พนักงานมีความรอบรู้ในงาน สามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวมถึงมีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้ เรียนรู้งานในตำแหน่งหน้าที่เข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ตั้งใจทำงาน ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนางานที่ทำ และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อประชาชนและเทศบาลตำบล

(2) ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ กฎหมาย

(3) ด้านเวลา หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเอาใจใส่ต่องาน การมาทำงาน การตรงต่อเวลา และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(4) ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ การที่สามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงาน และใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีจิตใจที่ดีคิดด้านบวกต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

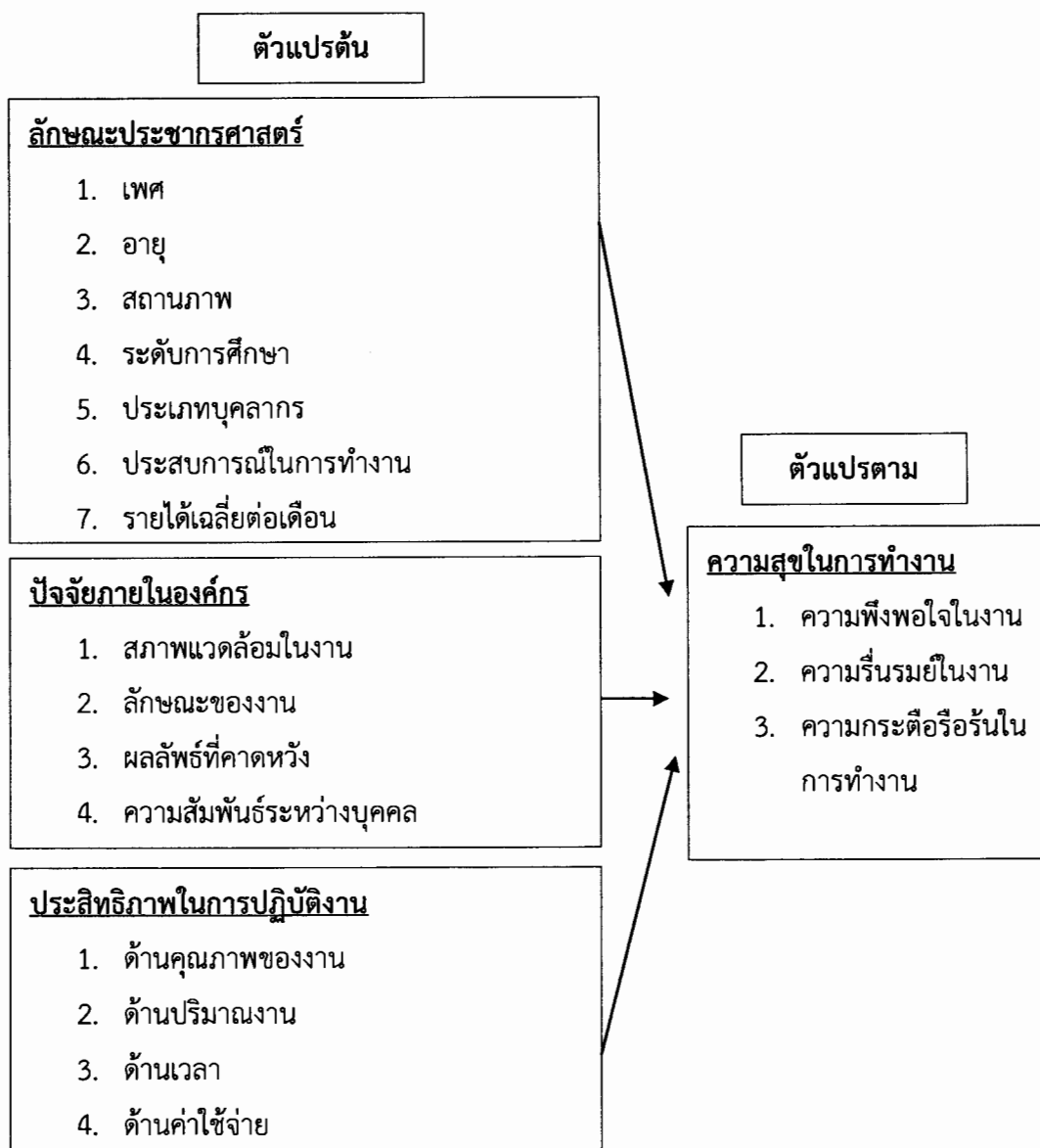
ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยที่พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ข้อมีความหมาย ดังนี้

(1) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ พอใจ ถูกใจกับงานที่ทำและงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร้าใจและแข่งขัน และทำงานด้วยความสุข

(2) ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง พนักงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มีความสุขเมื่อได้อยู่ในที่ทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุขร่วมกันภายในองค์กร

(3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง มีความชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่งานของตนเอง มีความสุขขณะทำงานด้วยความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสิ่งที่สามารถช่วยได้แม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



กรอบแนวคิดนี้ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Plowman&Peterson (1989), Warr (2007); ณัฏฐา กรีหิรัญ(2550); ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2553); เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553); สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553); ฌานิกา วงษ์สุรรัตน์ (2554); นฤมล แสงวงผล (2554); อรรถพร คงเขียว (2554); กัมพล คุณพันธ์ (2556); ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556); อรพรรณ อินทรแหยม (2556) และชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเทศบาลตำบล
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี อ้างอิงจาก พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) กล่าวว่าความสุข มักแสดงออกผ่านรอยยิ้ม นิยามความสุขว่า "ความสบายกายสบายใจ" คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางศาสนา จิตวิทยา และด้านเศรษฐศาสตร์อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง แนวคิดด้านความสุข แบ่งได้หลายด้าน ดังนี้

(1) ด้านศาสนา ความสุขเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยสามารถปรับตัวได้แม้ชีวิตจะเกิดความลำบาก สามารถเกิดความสุขทางใจได้จากการมีจิตใจที่สงบสุขและอยู่ในสภาวะที่จิตปกติเป็นอิสระจากกิเลสตัณหา คือ 1. ความสุขตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก (Spitzer, 1999) ศาสนาคริสต์เชื่อในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ตั้งแต่เกิดมา พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกและมนุษย์ ฉะนั้น มนุษย์ย่อมมีความดีและจริยธรรมเหมือนพระเจ้าแบ่งความสุขได้ คือ ความสุขจากการได้รับสิ่งของเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น ได้ทานอาหาร ได้นอนก็มีความสุข ความสุขจากการได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์กับผู้อื่น เช่น เปรียบเทียบว่าตนเองมีมากกว่า ก็มีความสุขเกิดขึ้น ความสุขจากการเห็น

ความดีของผู้อื่นและการกระทำสิ่งดีเพื่อผู้อื่น ความสุขระดับสูง เช่น ความสุขที่สมบูรณ์จะรู้สึกเต็มไป ด้วยคุณงามความดี ความรัก ผู้ที่จะมีความสุขในระดับนี้จะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่น ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติลนักปราชญ์ชาวกรีก (quoted in Gavin and Mason) กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขจึงแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละ ประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์ เป็นความสุขที่ได้บรรลุ ความเป็นเลิศของความเป็นเลิศทางจิต 2.ความสุขทางพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการ ตะวันออกเป็นความสุขจากการฝึกจิตให้สงบ การปฏิบัติธรรม การทำความดีงาม การไม่ เปียดเบียนผู้อื่น (พระธรรมปิฎก; ป.อ.ปยุตฺโต, 2552) ความสุขในทางพุทธศาสนา เกิดจากความสุข จากปัจจัยภายใน หมายถึง อิสระจะความโลภ ความโกรธ ความหลง (พุทธทาสภิกขุ, 2548) คือ หาก ไม่ยึดติดกับความโลภ ความโกรธ และความหลง รู้จักการปล่อยวางก็จะทำให้ไม่เป็นทุกข์นั้นก็คือเกิด ความสุขนั่นเอง

(2) ด้านจิตวิทยา กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีความสามารถในการ จัดการปัญหาในชีวิตได้อย่างมีศักยภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึง ความดีงามในจิตใจ (กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข, 2553) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง สภาพจิตใจมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

(3) ด้านเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขคือ “อรรถประโยชน์” (Utility) หรือความพึงพอใจซึ่งเป็นที่ต้องการไม่จำกัด แต่มนุษย์มีข้อจำกัดที่กำลังซื้อหรือรายได้ ดังนั้น ในทาง ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม คือ เมื่อมีรายได้มากขึ้น มนุษย์ก็ย่อมแสวงหาอรรถประโยชน์มากขึ้นฐานะ การครองชีพ ความเป็นอยู่ น่าจะดีขึ้น คุณภาพชีวิตความสุขน่าจะมากขึ้น (สุทินพันธุ์ บงสุนันท์, 2548)

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไป ด้วยความสนุกกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2543) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนิน ชีวิตอย่างมีความสุข (อรรถพร คงเขียว, 2554)

ดิเรณ พงศ์มพัฒน์ (2559 : 9-11) หนังสือ เศรษฐศาสตร์เพื่อความสุข กล่าวว่า ความสุข คือความดีใจในเชิงคณิตศาสตร์จะเป็นความคิดบวก ความสุขเป็นความรู้สึกหรือเป็นชีวิตที่บุคคลมี ความพึงพอใจ ไม่เดือดร้อน และมีความสุขสันติ บุคคลอาจรู้สึกว่าคุณมีความสุขเมื่อมีความรู้สึกมากๆ ในขณะนั้นๆ หรืออาจทบทวนความทรงจำว่าเคยประสบความรู้สึกที่มีความสุขมาก่อนหน้านั้นมาก น้อยเพียงไร ความรู้สึกนั้นอาจเกิดขึ้นชั่วคราวหรือค่อนข้างนานก็ได้ ความสุขที่ยั่งยืนย่อมเป็นผลบวก ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์มากกว่าความสุขที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น เศรษฐศาสตร์มองความสุขจาก

เงื่อนไขทางวัตถุ เช่น เมื่อมีการบริโภคได้มากขึ้น ความพึงพอใจของบุคคลดังกล่าวจะมากขึ้น ซึ่งก็คือความสุขที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

Russ Harris (2552 : 17-18) เรียบเรียงโดย นิธิกุล หฤทัยจิตรโชค หนังสือ “กับดักแห่งความสุข The Happiness Trap” ความสุข หมายถึง ความรู้สึกดี ความพอใจ ความดีใจ หรือความซาบซึ้งใจ มนุษย์ต่างก็ชื่นชอบความรู้สึกเหล่านี้ อีกความหมายหนึ่งของความสุขก็คือ ชีวิตที่เต็มเปี่ยมไปด้วยการมีคุณค่า สามารถดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่พิจารณาว่ามีคุณค่ามีความหมายชัดเจนว่าชีวิตอยู่เพื่ออะไร และใช้ชีวิตตามนั้น เมื่อนั้นชีวิตจะเต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกมีชีวิตชีวา ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกชั่ว คราว แต่เป็นความรู้สึกของการใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ลึกซึ้ง

Matiyery Riga มาติเยอ ริการ์ (2551 : 41-43) แปลโดย สดใส ชันติวรพงศ์ หนังสือ “คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด” กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความเบิกบานอย่างลึกซึ้งเกิดจากจิตมีสุขภาวะดีเยี่ยม ไม่ใช่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่ความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วครู่ชวยาม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นการเปลี่ยนวิธมองโลกรอบตัวให้มีความสุขและรื่นรมย์ในการใช้ชีวิต

สรุป ความสุข หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีความสุขสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีจิตใจดีคิดด้านบวกต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (1990; อ้างอิงจาก อรรถพร คงเขียว, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานอธิบายว่า

(1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆ ในการทำงาน

(2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

(3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน คือการที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุข สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

Manion (2003) อ้างอิงจาก อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพัน มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรักมีความผูกพันในงานและทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรต่อไป ความสุขในการทำงาน (สิรินทร แซ่ฉั่ว: 2553) คือ ผลงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้าน ดังนี้

(1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตรและความรู้สึกเป็นสุขใจ ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

(2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินมีความเต็มใจปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

(3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การที่รับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

(4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการได้รับการยอมรับและชื่นชม และความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในงาน มีวิธีการทำงานร่วมกัน ซึ่งความสุขในการทำงาน ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับ Dierendonk (2005) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุข คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง ที่ผ่านมามีทั้งในกลุ่มนักวิชาการ นักวิจัยและนักปฏิบัติยังไม่มีมีการระบุชัดเจนถึงความหมายระหว่างคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” และ “ความสุขในงาน” ซึ่ง Wright and Cropanzano (2007: 277-279) ได้รวบรวม ผลการศึกษาในอดีต ถึงความเหมือนและความต่างระหว่างคำว่า “ความสุขในงาน” (Operationalizing Happiness) และ “ความพึงพอใจในงาน” (Job Satisfaction) พบว่า นักวิจัยหลายท่านได้ใช้คำว่า “ความสุขในงาน” ในความหมายเหมือนกันกับคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” แต่นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า ความสุขในการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานเป็นความพึงพอใจเฉพาะเจาะจงในขอบเขตด้านงานเท่านั้นซึ่งประเมินความรู้สึก การรับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน วัดระดับความชอบหรือไม่ชอบเป็น

ความหมายที่มีขอบเขตอย่างแคบ โดยไม่รวมถึงมุมมองด้านอื่นๆ ในชีวิตที่นอกเหนือจากงาน แต่การศึกษาความสุขหรือสุขภาวะในการทำงานนั้นจะมุ่งทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ครอบครัวพนักงาน กลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน แม้กระทั่งในระดับของสังคม ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีขอบเขตกว้างในระดับการดำรงชีวิตทั้งชีวิต และครอบคลุมถึงความพึงพอใจในงาน อย่างเช่น การศึกษาของฮอว์ธอร์น (The Hawthorne Studies) ซึ่งได้ผลลัพธ์ที่มากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ด้านของอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ความคิดเห็น และนำไปสู่ลัทธิสุขนิยมที่ผ่านมาความสุขในงาน และความพึงพอใจในงานต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักวิจัยต่างให้ความหมายว่า ความพึงพอใจและความสุขนั้นเป็นคำที่มีความใกล้ชิดและเชื่อมโยงกันมาตลอด นับแต่ในอดีต ทั้งนี้ คำว่า “ความสุข” ความหมายเชิงประสบการณ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีเมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ของอารมณ์ทางบวก และมีอารมณ์เชิงลบต่ำ

Alexander Kjerulf (2007; อ้างอิงจาก สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ความรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่ภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ลักษณะที่สำคัญคือ 1) ความสุขในการทำงานมีความสุขเพียงหนึ่งคนสามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั้งองค์กร 2) ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานนั้นจะเต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความสนุกสนานในงานที่ทำ 3) ความสุขในการทำงาน ไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลา อาจมีช่วงเวลาที่ จะเกิดความรู้สึกทางลบได้ ต้องมีความกระตือรือร้นและมองด้านบวกอยู่เสมอ 4) ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

Ed Diener (2010; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26 อ้างอิงจาก อรรถพร คงเขียว, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Alexander Kjerulf (อ้างอิงจาก อรรถพร คงเขียว, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกสนานกับงาน

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2551; อ้างอิงจาก นฤมล แสงผล, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ดี ชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ มีสภาพแวดล้อมที่ดีอากาศถ่ายเท มีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำมีความสุข มีเจ้านายที่ดี มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance) งานมีความหลากหลาย เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ และได้รับเงินเดือนดี

ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549) สถาบันส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ 1. งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด 2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด 3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร 4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใดรายงานวิจัยต่างๆ ได้สรุปไว้ว่าผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่นที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากคนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย เป็นที่ชื่นชอบ มีความตื่นตัวและมีพลัง ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตการที่คนทำงานมีความสุขทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่า

ชุยมินโต (Chuimento 2007: online) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน คือการมีเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร มีความสนุกในงาน มีหัวหน้างานหรือผู้จัดการสายงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีความหลากหลายของงานที่ทำ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถทำงานต่างๆ ที่หลากหลาย มีความรู้สึกได้กระทำในสิ่งที่แตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในทีมงาน ได้รับผลสัมฤทธิ์ในงาน และเงินเดือนท้าทายความสามารถ

ปรัชญาปลาอิม (Fish Philosophy 2003: 5) กล่าวว่า 1.การเล่นให้เป็นงานงานจะสำเร็จเมื่อสนุกกับงานที่ทำ 2.การสร้างสรรควันดีการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืมกับเพื่อนร่วมงาน 3.ใส่ใจให้บริการให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน 4.สร้างทัศนคติที่ดีมองโลกด้านบวก

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข การไขรหัสลับความสุข คือ การพยายามแยกปัจจัยย่อยๆ ที่มีผลกระทบต่อความสุขออกมาเป็นส่วนๆ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขนั้นมาจากคำว่า Happiness ประกอบด้วย ตัวอักษร 9 ตัว ได้แก่ H, A, P, P, I, N, E, S และ S โดยตัวอักษรแต่ละตัวมีความหมายแฝงในตัวเอง (อ้างอิงจาก Winter Fields, 2552)

H = Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี การไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับได้ดี ร่างกายมีความแข็งแรง สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

A = Abstinence หมายถึง การที่รู้จักควบคุมจิตใจ อารมณ์ของตนเอง รู้จักควบคุมพอประมาณ ไม่อยากมีอยากได้ของที่ไม่ใช่ของตน ไม่อยากทำให้สิ่งที่เกินตัว

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในจิตใจและความสงบสุขภายนอกด้วยเช่นกัน

P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละ ให้ทาน ทำบุญทำกุศล มีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

I = Income หมายถึง การที่มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริตเพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน การมีมิตรภาพที่ดี หรือพูดง่ายๆ ว่าการเป็นคนดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่นนั่นเอง

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น การทำกิจกรรมนันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆ การดูหนังฟังเพลง หรือการหาความบันเทิงใจในรูปแบบอื่นๆ ที่ทำให้ตนเองมีความสุข

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยนี้คือความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

S = Sexuality หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งนอกจากจะหมายถึงการมีเซ็กส์ที่มีความสุขกับคู่ของคุณแล้ว ยังหมายความรวมถึงการมีความรู้สึกดีๆ กับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่ก้าวไปถึงขั้นการมีเซ็กส์ด้วย

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร ความรัก ความภูมิใจ ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรมได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) คือ ปฏิกริยาที่เกิดจากพฤติกรรมภายในส่งผลสู่พฤติกรรมภายนอก ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีมุมมองที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานในทุกๆวัน

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยที่พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.1.2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ตรงกับคำ ภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีความเห็นใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537: 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรได้

ธงชัย สันติวงศ์ (2539: 379) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากผู้บริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาส ตอบสนองแรงจูงใจของตน ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จัยโต (2544: 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องานประกอบด้วย ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง และความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า

โยเดอ (Yoder 1958: 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมาก เพราะผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสพสภาพภูมิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่

ละวัน อยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นถือว่า เป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

นฤมล แสงวงผล (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ พอใจ ถูกใจ กับงานที่ทำ และมีความเต็มใจในการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุป ได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ พอใจถูกใจกับงานที่ทำและงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร่งรีบ และทำงานด้วยความสุข

2.1.2.2 ความรื่นรมย์ในงาน

นฤมล แสงวงผล (2554) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่การทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในงาน คือ การที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความสนุก ทำงานได้อย่างสบายใจ

2.1.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

นฤมล แสงวงผล (2554) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่การทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ พนักงานเกิดความกระตือรือร้นอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีความสุข

2.1.3.1 ทฤษฎีความสุขหรือสุขภาวะที่ดีของ Ed Diener (2009) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่าความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำ เช่น ความสุขสันต์ ความพึงพอใจ ความรู้สึกของการบรรลุเป้าหมายในชีวิต สภาวะเปี่ยมไปด้วยความสุข ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว และความนับถือตนเอง ความ

สนุกสนาน เป็นต้น คำว่าความสุข (Happiness or Subjective Well - Being) ตามแนวคิดของ Diener (2009) มุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต การมีความรู้สึกทางบวก และการไม่มีความรู้สึกทางลบ ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตหลายๆ ด้านของชีวิต เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการสมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกต่อความรู้สึกทางลบ โดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตาม ทฤษฎีของ Diener (2009) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไป ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล จากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัยแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมิน ของบุคคลนั้น เพราะบุคคลให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน

2) ความพึงพอใจในส่วนของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) เช่น การงาน ครอบครัว ความรัก กลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นด้านบวกและเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ

4) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคืองและไม่สบายใจ ความรู้สึก (Affect) ได้หมายรวมถึง สภาวะทางอารมณ์ (Mood) และอารมณ์ (Emotion) ซึ่งสภาวะทางอารมณ์และอารมณ์ในขณะปัจจุบัน กับความรู้สึกในระยะยาว มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจ (สิรินธร แซ่ฉั่ว, 2553)

2.1.3.2 ทฤษฎีความสุขการถอดรหัสความสุขว่า รหัส S M I L E

นักคิดและนักทฤษฎีอธิบายโดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบการวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบความสุขเชิงทฤษฎี มีมุมมองที่น่าสนใจ คือ แนวคิดรูปแบบการถอดรหัสความสุขว่า รหัส S M I L E โดยการมองความสุขเป็นเสมือนต่อมรับรู้โดยกำหนดให้

S (Self Awareness) เป็นการชื่นชมศักยภาพของต่อมสุขใจ รู้จักชื่นชมศักยภาพไร้ขีด จำกัดที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล

M (Manage Emotion) มีอิสระในการบริหารความสุข รู้จักอิสรภาพทางอารมณ์ในการขยายความสุข โดยการเพิ่มอารมณ์ทางบวกและรับมือกับอารมณ์ด้านลบด้วยการหลีกเลี่ยงความเครียดเพื่อลดสิ่งที่ทำให้เกิดความทุกข์ในใจ

I (Innovate Inspiration) สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุข สร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย ไม่ยึดติดกับพื้นฐานของแรงบันดาลใจจากความสุข เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง

L (Listen with Head and Heart) การฟังเสียงของความสุข รู้จักฟังเสียงสุขด้วยสมองและหัวใจอย่างเข้าใจธรรมชาติของความสุขและความเครียดจากคนที่อยู่รอบตัว

E (Enhance Social Happiness) ต่อยอดความสุขสู่สังคมรอบตัว รู้จักเปิดกว้างและสร้างสรรค์อย่างปล่อยวางเพื่อยกระดับความสุขสู่ทุกคนในสังคมให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขร่วมกัน กฤษณ์ รุยาพร (2551; อ้างอิงจาก อัญมณี วัฒนรัตน์, 2556)

2.1.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg's two – factor theory) ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg and other) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่มีอำนาจอย่างเต็มที่ และไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค่าจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

(8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

(9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

2) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

(1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

(2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุมบังคับ ช่มชู้ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

(3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการช่มชู้ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

(1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ การช่มชู้ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธี การที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

(2) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

(3) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยันควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

2.1.3.4 งานวิจัยด้านความสุขในการทำงาน

Veenhoven (1984; อ้างอิงจาก สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวว่า ได้ศึกษาด้าน สุขภาวะและความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดย ลักษณะที่มีผลต่อความสุข คือ 1.ทรัพยากรในตัวบุคคลคือลักษณะที่เสริมสร้างต่อความสามารถในการ เผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง 2.บุคลิกภาพคือความเชื่อใน โชคชะตาและการให้ความสำคัญเรื่องเวลา 3 รูปแบบการดำเนินชีวิตบุคคลที่มีความสุขนั้นนอกจาก ต้องดำเนินชีวิตอย่างพอกเพียรและมีสติแล้ว ยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุขพึงพอใจและมี ส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ 4.ความปรารถนาคือบุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับ ครอบครัว สุขภาพ ความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ 5.ความเชื่อมั่น ของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนาการ ยึดถือขนบธรรมเนียมและมุมมองที่มีต่อความสุข 6.การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่าบุคคลที่มีความสุข นั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสุขพึงพอใจในตนเอง

Heylighen (1999) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบ 8 ปัจจัย คือ

(1) ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อ ความสามารถในการครอบครอง วัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

(2) การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียน ได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

(3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงใน สภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้

(4) การมีความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จะมีสิทธิใน การควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆมากกว่า

(5) การมีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อย เจ็บป่วย มีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพ

(6) การมีสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มี ความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้

(7) มีตำแหน่งทางสังคม (Social Position) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขในการ ทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่

(8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้น โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในประเทศไทย สำหรับประเทศไทยมีหน่วยงานที่ศึกษาด้านความสุขในการทำงาน อาทิ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ ศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน เป็นต้น โดยหน่วยงานที่กล่าวมานั้นได้ทำการศึกษาและวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานกล่าวได้ ดังนี้

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ออนไลน์ (Google) นำเสนอแนวทางการสร้าง องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน คือ กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO: Healthy Workplace Framework) องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนว ทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น มีรายละเอียดดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อาคาร เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ กระบวนการที่ปรากฏในองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและส่งผลกระทบต่อการทำงานความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดพิการหรือเสียชีวิตได้

(2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง การทำงานมีวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ จะส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร

(3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน บริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน สนับสนุนปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

(4) ชุมชนและองค์กรเป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ สร้างความผูกพันขององค์กรต่อชุมชน ความปลอดภัย ความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ: สสส. (2548) กล่าวไว้ว่า องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดี มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และ จิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ง่าย สะดวกขึ้น จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน Happy work place ความสุข 8 ประการเพื่อสร้างรอยยิ้มในที่ทำงาน ซึ่งได้มีการขยายความของความสุขทั้ง 8 ประการ ไว้ดังนี้

(1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย ทางจิตใจการมีสุขภาพร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่พนักงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในองค์กรนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการออกกำลังกาย เป็นต้น

(2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานให้มีความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี คือ สังคมที่มีความสงบสุข เอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม จะเกิดสังคมดีได้นั้นคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

(4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตการ

(5) Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

(6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตโดย เฉพาะสภาพการทำงานในองค์กร องค์กรควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสมาธิสร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(7) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ปัญหาหนี้สิน

(8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง พนักงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2553) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่โดยนำร่อง 6 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี เชียงราย

นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรี) ในระยะที่ 1 และขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียงของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในจังหวัดในระยะที่ 2 (2554-2556) ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงานสามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร หรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดน่านรองได้เป็น 7 Cs ดังนี้

(1) Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน อาศัยคนที่มีจิตอาสาอยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข

(2) Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) การวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงานการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

(3) Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใครทำไมต้องทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน

(4) Contact (การติดต่อประสานงาน) ติดต่อประสานงานร่วมกันได้

(5) Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

(6) Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

(7) Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ คือ 1.กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร 2.จิต ได้แก่ มีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา 3.สังคม ได้แก่ สังคม

สัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็งการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.ปัญหา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพตามมา

2.2 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

2.2.1 ความหมาย

อัจจิมา เศรษฐบุตร และสายสวรรค์ วัฒนพานิช (2552) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง ลักษณะสำคัญของประชากรโลก ได้แก่ จำนวนประชากร ความหนาแน่นต่อพื้นที่การกระจายของอายุ ผิพรรณ อัตราการเกิด การตาย การแต่งงาน และอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร

ฉัตรยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ (2548) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาดของผู้ประกอบธุรกิจ

ศุภรัตน์ ชัยเศวตกานนท์ (2559) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2.2 องค์ประกอบ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.2.2.1 เพศ (Gender)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) เพศ หมายถึง รูปที่แสดงให้รู้ว่า หญิงหรือชาย

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2552) เพศ หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพที่ใช้ในการแบ่งแยกกลุ่มมนุษย์ออกเป็นแต่ละเพศ โดยแยกกลุ่มมนุษย์ว่า “เพศหญิง” (female) “เพศชาย” (male)

พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์และสุขภาพทางเพศ พ.ศ.2556 กล่าวว่า เพศ หมายความว่า ความเป็นหญิง ความเป็นชาย ที่ถูกกำหนดโดยสรีระหรือความประสงค์ของเจ้าของสรีระนั้น

2.2.2.2 อายุ (Age)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึงจนถึงวันหมดอายุ

วิกิพีเดีย (2560) กล่าวว่า อายุ หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา โดยมากจะนับเป็นจำนวนเต็มปี หรือเป็นเดือนสำหรับเด็กเล็ก

2.2.2.3 สถานภาพ (Status) หรือวงจรชีวิตครอบครัว ในแต่ละขั้นตอนของชีวิต ครอบครัวจะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ (ภัทรเดช มาเจริญ, 2555)

1) โสด เป็นหนุ่มสาวและอยู่คนเดียว มีภาระด้านการเงินน้อย ใช้เงินเก่งมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำแฟชั่น ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่กับการพักผ่อน งานอดิเรก และการแต่งตัวมักซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกให้ตนเอง

2) สมรส หรือครอบครัวใหม่ เป็นผู้ที่แต่งงานใหม่และยังไม่มีบุตร มีอัตราการซื้อสินค้าและบริการต่างๆ สูง หรือครอบครัวที่มีบุตรโตแล้วมักจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสูง จะเริ่มให้ความสุขกับตนเอง

3) สถานภาพอื่นๆ ที่นอกเหนือจากโสดและสมรส

2.2.2.4 ระดับการศึกษา (Education) หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับ สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาหมายถึงระดับชั้นที่กำลังเรียน หรือที่ผ่านมา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

2.2.2.5 ประเภทบุคลากร หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลในองค์กร เช่น บุคลากรปฏิบัติการ หัวหน้างาน พนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545)

2.2.2.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความคุ้นเคยในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือระยะเวลาที่บุคลากรร่วมทำงานกับองค์กร ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันของการทำงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545)

2.2.2.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือปริมาณงานหรือผลผลิตของบุคลากร รวมถึงค่าตอบแทนอื่นหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับ เช่น ค่าที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตร เงินโบนัสประจำปี เป็นต้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนหรือค่าตอบแทนยัง หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง การจ่ายเงินเดือนที่ดีเหมาะสม ไม่เอาเปรียบพนักงานและพนักงานก็สามารถเลี้ยงชีพอยู่ได้ องค์กรใดที่จ่ายค่าตอบแทนสูงจะเป็นตัวดึงดูดให้คนดี คนเก่งเข้าร่วมงานได้มาก การได้รับเงินเดือนสูงหรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความสุขด้วย

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร

2.3.1 ปัจจัยภายในองค์กร องค์กร (Organization) คือ หน่วยทางสังคมที่คนและกลุ่มคนมาทำงานเพื่อมุ่งการบรรลุเป้าหมายบางประการร่วมกัน

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ คิดว่าโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ที่ส่งเสริมการทำงานในหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรม นโยบายในการปฏิบัติงานที่ดี และมีการส่งเสริมให้เรียนรู้แนวทางการดูแลผู้ป่วย

กัมพล คุณพันธ์ (2556) กล่าวว่าปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง องค์กร (Organization) ในทางเศรษฐศาสตร์ องค์กรหรือองค์กร คือ บุคคลหรือกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์มีเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไร และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับขวัญ กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุป ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่คนและกลุ่มคนมาทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายบางประการร่วมกัน มีนโยบายที่ชัดเจนด้านการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ หรือเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง บทบาทในงานมีความชัดเจน ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 สภาพแวดล้อมในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น ควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และปลอดภัย ไม่จำเป็นต้องหรูหรา แต่ต้องส่งเสริมไม่ให้เกิด

บรรยากาศของความเคร่งขรึมมากเกินไป ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงาน แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม หากสภาพแวดล้อมมีความใกล้ชิดธรรมชาติจะช่วยให้คนในองค์กรทำงานด้วยความผ่อนคลาย และสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขในการทำงานได้โดยไม่ยาก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มักสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย (จุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี : 2554)

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศต่างๆ ในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ตารางเวลาทำงาน เสียง การระบายอากาศ อากาศไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป ความเสี่ยงจากอันตรายจากสารพิษในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ หรือความเสี่ยงอื่นๆ ที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กร เช่น เครื่องมือและวัสดุในการทำงานที่ช่วยให้มีความคล่องตัวในการทำงานเพียงพอ ไฟฟ้าสว่างเพียงพอในการทำงาน และบริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ พร้อมสำหรับการทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย อากาศถ่ายเท แสงสว่าง พื้นที่เหมาะสม และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสง และเสียง

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง อากาศ แสง ชั่วโมงการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สถานที่ทำงาน มีการจัด ระบบและระเบียบในการทำงาน มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย นำมาใช้งานได้ทันทีและเหมาะสม

สรุป สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกใน สำนักงานเทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด มีอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่มีความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2.3.1.2 คุณลักษณะของงาน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน คือ การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้ใช้ทักษะที่

หลากหลายในการทำงาน งานมีความสำคัญมีคุณค่า มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความสุข ความผูกพันต่องาน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี (2554) กล่าวว่า ลักษณะงานสามารถแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรง คือลักษณะงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสเลือกงานที่ชอบที่ถนัด หรือเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ เป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้า ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ฯลฯ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน ส่วนที่สอง เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยกระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ ถ้าหากเป็นกระบวนการที่น่าสนใจ มีความท้าทายมีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสรับทราบความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของตน และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ และกระบวนการทำงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่างๆมีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ณัฏฐา กรีหิรัญ (2550) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจเหมาะสมกับภาระงาน

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน ความน่าสนใจ ความหลากหลายของงาน มีโอกาสเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่จากงาน

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) กล่าวว่า ลักษณะงาน คืองานที่น่าสนใจอาศัยความคิดริเริ่มสร้าง สร้างสรรค์ มีความท้าทายให้อยากทำงาน สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นด้วยตนเอง

สรุปลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

2.3.1.3 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เกิดความสำเร็จในงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1) ความสำเร็จในงาน

เนตรสวรรณ จินตนาวัลี (2553) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานหรืองานประสบ ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็น ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลงานสำเร็จนั้นๆ

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 (2531 : 32) ผู้ที่จะสร้างความสำเร็จในงานและมีชีวิตที่แน่นอนนั้นควรมีคุณสมบัติ ประกอบพร้อมกันอย่างน้อย 5 ประการ ประการแรก ควรจะต้องมีความสุจริต ความมีใจจริง ความ อุตสาหะอดทน และความเสียสละเมตตาเป็นพื้นฐานของจิตใจ ประการที่สอง ควรจะต้องมีวิชาการ ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ ชำนาญพร้อมทั้งมีฝีมือหรือความสามารถในเชิงปฏิบัติ เป็นเครื่องมือสำหรับ ประกอบการ ประการที่สาม ควรจะ ต้องมีสติ ความยั้งคิด และวิจารณ์ญาณอันถี่ถ้วนรอบคอบ เป็น เครื่องควบคุมกำกับให้ดำเนินไปได้โดยถูกต้องเที่ยงตรงตามทิศทาง ประการที่สี่ ควรจะต้องมีความ รอบรู้ มีความสามารถประสานงาน ประสานประโยชน์กับผู้อื่นอย่างกว้างขวาง เป็นเครื่องส่งเสริมให้ ทำงานได้อย่างคล่องตัวและก้าวหน้า และประการที่ห้าสำคัญที่สุดจะต้องมีความฉลาดรู้ในเหตุในผลใน ความผิดถูกชั่วดี ในความพอเหมาะพอสมควรเป็นเครื่องตัดสินใจและสั่งการปฏิบัติงานทั้งหมดให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักธรรมเพื่อสร้างความสำเร็จ พุทธศาสนิกชน (2548; อ้างอิงจาก เนตร สวรรณ จินตนาวัลี, 2553) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหมาย 4 ประการ หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป 2) วิริยะ ความ พากเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิด คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝัไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและ ตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น

ณัฏฐา กริทธิรัญ (2550) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคล สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจในการทำงาน

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยได้รับความสำเร็จในงาน สามารถทำงานท้าทายให้สำเร็จได้ พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่าด้านผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบลมีการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการขณะปฏิบัติหน้าที่สามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง และเมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการ ทำงาน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การ ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ภาคภูมิใจในงานที่พัฒนาดีขึ้น ยอมรับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า

นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานได้ ตามเป้า หมายถึงที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ ให้อรรถประโยชน์ของงานและความสำเร็จในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สรุป ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละ ปีงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน ใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด งานมีความถูกต้องตามระเบียบราชการ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหา ความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

ณัฏฐา กริทธิญ (2550) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลภายในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้เข้ารับการ ประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอได้รับผลการประเมินตนเองจากผู้บังคับบัญชาใน

ระดับดีทุกครั้ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นประจำทุกปี มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนการอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้า คือ มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพ ถ้างานที่เขาสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เขาได้จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากทำงานนั้น เพราะเขามองเห็นว่า ในอนาคตข้างหน้าจะประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน

สรุป ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีสวัสดิการพิเศษต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และได้รับโบนัสจากผลการทำงานในองค์กร

3) การได้รับการยอมรับนับถือ

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ณัฏฐา กริทธิญ (2550) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติงานร่วมงาน

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานของหน่วยงาน เป็นต้น

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน โดยพยาบาลวิชาชีพพบว่าจนได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่นในการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันในการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความท้าทาย

ความรู้ความสามารถ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ คือ จากคำพูดยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่างๆ

นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ทำโดยมีความเชื่อใจว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สรุป การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านระเบียบ กฎหมาย การจัดทำเอกสาร ทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้

4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ กล่าวว่า การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย สวัสดิการ สามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ปกติองค์การจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดี และความรู้สึกร่วมระหว่างบุคลากรและองค์การ การจัดสวัสดิการในองค์การสามารถจำแนกออกเป็น 10 ประการ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ การให้คำปรึกษา โบนัสและเงินสวัสดิการ และบริการอื่นๆ การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมจะมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาแรงงานระหว่างสถานประกอบการและพนักงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากรการลดกำลังการผลิตหรือการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องของพนักงาน เป็นต้น โดยความขัดแย้งนี้อาจขยายตัวเป็นปัญหาในระดับมหภาคต่อไป ดังนั้นสวัสดิการประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและจัดขึ้นด้วยความสมัครใจ (อ้างอิงจาก วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2, เมษายน-มิถุนายน 2557) จะเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์การและพนักงานในการพัฒนากิจการขององค์การให้มั่นคงและก้าวหน้าต่อไป

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ สิ่งทีนอก เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการเพิ่มเงินพิเศษแก่บุคลากรในองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรจะต้องมีระบบการจ่ายค่า จ้างที่ยุติธรรม เพราะปัจจัยเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญ คนส่วนมากมักจะเลือกงานที่มีค่าจ้างสูงเงินเดือนมากๆ ถ้าที่ใดจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าจะทำให้คนสนใจเลือกทำงานกับที่แห่งนั้น ซึ่งจะทำให้ได้รับบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงาน

5) ความมั่นคงในงาน

วาสนา กล้ารัศมี (2553) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กรที่ทำงาน

ณัฏฐา กริทธิรัญ (2550) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของระบบสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ อาชีพที่มีความมั่นคงจะสร้างความพึงพอใจในงานนั้น พนักงานเกิดความมั่นใจในอาชีพ จะไม่กังวลใจกับเรื่องของการตกงาน เพราะได้ทำงานที่มีความมั่นคงอยู่แล้วไม่ต้องดิ้นรนไปหางานทำที่อื่นอีก

2.3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การมีทัศนคติระหว่างพนักงานด้วยกันซึ่งก่อให้เกิดความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ณัฏฐา กริทธิรัญ (2550) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ความรัก ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี (2554) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ไม่มีคนทำงานคนใดหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำภารกิจให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายได้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน จึงเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุข ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนอยู่ไม่นิ่งอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิด

ความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากระทบในแต่ละช่วงเวลา หัวหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเกิดความสุขในการทำงานเพราะเป็นบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอและเป็นผู้มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วยเพื่อให้งานเสร็จสิ้น บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้าหรือกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ยังมีบุคคลอื่นๆที่คนทำงานต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ สื่อสารกันและกันภายในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ แสดงออกด้วยกิริยาท่าทางวาจาที่ไพเราะ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน การที่คนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ความช่วยเหลือแนะนำพึ่งพาอาศัยเมื่อยามจำเป็น ทำงานร่วมกันเหมือนพี่น้องให้ความจริงใจต่อกัน ความพึงพอใจในงานก็จะเกิดตามมาด้วย และอยากทำงานนั้นไปนานๆ เมื่อคนเราทำงานมีความสุขสบายใจ มีความสุขสนุกในการทำงาน สุขภาพจิตก็ดีด้วย

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร

2.3.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ J.S Adams (Equity Theory) พบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการกระทำต่อปัจจัยต่างๆที่ใส่เข้าไปในการกระทำนั้น กับอัตราส่วนเดียวกันของบุคคลอื่น พบว่า

$$(O/I) x = (O/I) y$$

O = ผลตอบแทนที่ได้รับ x = บุคคลนั้นๆ

I = ปัจจัยต่างๆ ที่ใส่เข้าไป y = บุคคลอื่นๆ

1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความไม่เท่าเทียมกัน เขาจะแสดงความไม่พอใจและลดปริมาณหรือคุณภาพผลผลิต ซึ่งจะแสดงออกพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ลดปัจจัยนำเข้าหรือการทำงานลดลง พยายามเพิ่มผลผลิตยอมแพ้หรือขอยกย่าย

2) ถ้าบุคคลนั้นได้รับความเสมอภาคจะแสดงออกในระดับเดิม

3) ถ้าบุคคล นั้นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าระดับความเสมอภาคในใจ ก็อาจไม่สนใจที่จะปรับปรุงให้เกิดความเสมอภาค (กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย, 2553)

2.3.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน Hack and Oldham (1980) ได้ศึกษาต่อยอดโดยอาศัยแนวคิดด้านความพึงพอใจในงานของ Herzberg เป็นพื้นฐานและพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งานเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและการออกแบบลักษณะงานใหม่ ซึ่งพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะงานซึ่งแสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ดังนี้คือ 1.ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อชีวิตและความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่นๆ หรือองค์กร เช่น งานด้านเครื่องจักรกลทางการบินนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตผู้อื่น และเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์ที่มีความหมายมาก 2.ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลายในทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ยังมีความท้าทายมากเท่าใดก็จะมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้นเท่านั้น 3.ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถที่จะทำงานหน่วยนั้นทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการได้ผลิตเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งและสามารถระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง 4.ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายามทำ งานให้มีให้มีประสิทธิภาพ 5.การริเริ่มและการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพนักงานเอง ก็จะทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าการสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน

2.3.2.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)

McClelland (quoted in Reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่า สังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบคนเดียว สามารถทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะ ตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ดี เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือ การใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและความต้องการอำนาจเพื่อส่วนรวม คือ การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

3) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะมุ่งมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจกัน

McClelland กล่าวว่า ความต้องการ ทั้ง 3 ด้าน สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน โดยสัดส่วนแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

จากในทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 16 องค์ประกอบย่อย เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้คือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความต้องการมีอำนาจ สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวถึง สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้

3.1) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำอาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งมั่นหวังในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและได้ผลงานออกมาดี

3.2) การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตนเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

3.3) ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน นั่นคือ ทั้งผู้บริหารและสมาชิกนั้นเข้าใจกันดี ไม่บังคับขู่เข็ญ ทุกคนช่วยเหลือกัน จะมีความสุข

วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้ คือ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัด ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน การยอมรับสมาชิกด้วยการสร้างสัมพันธ์แบบพี่น้อง แบบเพื่อน ให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสม จัดสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีติดต่อสัมพันธ์พบปะสังสรรค์อย่างสม่ำเสมอสำหรับสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงานได้แก่ 5 ประการ

คือ 1) งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี 2) การถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน 3) มีความสุขใจกับงานที่ทำ 4) มีความเร่งรัดและรับผิดชอบในงาน 5) ได้ผลตอบแทนคือความก้าวหน้าในงาน

2.3.2.4 ทฤษฎี E.R.G ของ Clayton P.Alderfer (เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์)

ทฤษฎี เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1969; อ้างอิงจาก นิติพล ภูตะโชติ, 2559) กล่าวว่า มีการพัฒนาขึ้นโดยยึดหลักพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ โดยตรงและได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับความต้องการการอยู่รอด (F - Existence Needs) หมายถึง มีความต้องการทางด้านร่างกาย ความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน น้ำดื่ม น้ำใช้ ผลประโยชน์ และสภาพการทำงานที่ดี

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R - Relatedness Needs) หมายถึง มีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่างๆ ในองค์กร เช่น การมีเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสมาชิกในครอบครัว

3) ความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (G - Growth Needs) มีความต้องการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม ก้าวหน้าในหน้าที่

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความต้องการของเจ้าของ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ เป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้น ตามความหมายพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ เมื่อใช้กับบุคคล คือ ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่น การที่บุคลากรในองค์กรทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงานพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ถ้าใช้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ประสิทธิภาพหมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ดี เช่น องค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมักจะมีระเบียบวินัย มีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และสามารถผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงตามเวลา นอกจากใช้กับบุคคลและหน่วยงานแล้ว คำว่า ประสิทธิภาพ ยังใช้กับสิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม หมายถึง สภาวะการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จได้ตามความต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องนี้มีประสิทธิภาพดี ประสิทธิภาพการบริหารงานดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ยังมีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อีกหลายแบบ

ประสิทธิภาพ (Efficiency; อ้างอิงจาก วิกีพีเดีย, 2560) ความหมาย คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

มิลเล็ท Millet (อ้างอิงจาก เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า กับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

- (1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
- (2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
- (3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
- (4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ไซมอน Simon (อ้างอิงจาก สติธ คำลาเลียง, 2544) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับจึงจะหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O= Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทิพาวสี เมฆสวรรค์ (2538; อ้างอิงจาก เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- (1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- (2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
- (3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักงานมีความพร้อมและความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มใจและเต็มความสามารถ

2.4.1 ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์ (2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน IT ของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า การทำงานที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานและอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข ได้รับการยกย่องและความชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่างๆในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น การที่ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนับว่ามีความจำเป็นที่ต้องทราบในการบริหาร ที่จะใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเสร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและดีที่สุด

Mike Woodcoch (1989; อ้างอิงจาก ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555) กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่พนักงานทำงานร่วมกันต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่มีการแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 9 ประการ คือ 1) การมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) เปิดเผยต่อกันและการพนักงานจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มที่และจริงจัง 3) การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ และถ้าพนักงานไม่มีความรู้สึกที่จะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ 4) การร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ก็คือการที่คนแต่ละคนพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนมีความไว้วางใจกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา 5) การบวกรการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายต้องมีความชัดเจน และพนักงานทุกคนมีความเข้าใจกันอย่างดี 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของสมาชิกออกมา มิใช่ผู้นำเป็นคนทำเสียเอง ผู้นำที่สมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลมากที่สุด คือ การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วยหน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน อาจเกิดจากสาเหตุการขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคคล 7) ทบทวนผลงานและวิธีการปฏิบัติงาน (Regular review) การทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำรู้จักคิดปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน การทบทวนการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม 8) การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการ

พัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพจากการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย 9) ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุข และมีความมีประสิทธิภาพของงาน

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด มีความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน ขั้นตอนการทำงานถูกต้อง รวดเร็ว และผลงานหรือปริมาณงานที่ทำสำเร็จมีคุณภาพ

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องของต้นทุน ระยะเวลาทำงานให้น้อยที่สุดโดยได้ผล งานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิราวุธ พลมณี และสุวิทย์ อิศาศวัต (2537) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความเห็นของผู้ประกอบการ สามารถบ่งบอก ดังนี้ 1.ความขยัน 2.การตรงต่อเวลา 3.ความสามารถในการเรียนรู้ 4.ความประณีตในการทำงาน 5.การหลบเลี่ยงงาน 6.การปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง และ 7.การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้วิจัยแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.4.1.1 ด้านคุณภาพงาน

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า คุณภาพงาน หรือด้านผลผลิต หมายถึง ผลงานหรือปริมาณงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และสอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2542; อ้างอิงจาก จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) กล่าวว่า คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

Peterson & Plowman (1953; อ้างอิงจาก กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย, 2553) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) คือ จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ลักขมี สารบรรณ (2558) กล่าวว่า คุณภาพของงาน คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่งขัน ลูกค้ามีความพึงพอใจ และยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อเพื่อความพื่อนั้น ซึ่งมีใช้เรื่องทีประเมินจากสิ่งของทีจับต้องได้ หรือเป็นรูปธรรมเพียงด้านเดียว แต่จะต้องนำปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นนามธรรมมาประกอบการพิจารณาด้วย หากพิจารณาคุณสมบัติของคุณภาพสามารถจะแยกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1.คุณภาพของผลิตภัณฑ์ สามารถ

พิจารณาคุณสมบัติสำคัญ 8 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ ด้านลักษณะเฉพาะ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความสอดคล้องตามที่กำหนด ด้านความทนทาน ด้านความสามารถในการให้บริการ ด้านความสวยงาม และด้านการรับรู้คุณภาพหรือชื่อเสียงของสินค้า 2.คุณภาพของงานบริการ ประกอบด้วย คุณสมบัติสำคัญ 10 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความสามารถ ด้านการเข้าถึงได้ ด้านความสุภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความปลอดภัย ด้านความเข้าใจลูกค้า และด้านความสามารถรู้สึกได้ในบริการ

อนันท์ งามสะอาด (2551; อ้างอิงจาก ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพโดยพิจารณาจากทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิตที่ดี และมีผลผลิตที่ดี ดังนั้นการมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

2.4.1.2 ด้านปริมาณงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542; อ้างอิงจาก จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนงาน มาตรฐานในการทำงาน การมอบหมายงานให้กับพนักงานในองค์กรเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบความสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพต่างๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ได้ดีมากน้อยเพียงใด

Peterson & Plowman (1953; อ้างอิงจาก กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย, 2553) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

2.4.1.3 ด้านเวลา

Peterson & Plowman (1953; อ้างอิงจาก กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย, 2553) กล่าวว่า เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

อนันท์ งามสะอาด (2551; อ้างอิงจาก ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557) กล่าวว่า ด้านเวลา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ให้ความหมายของคำว่า “เวลา” หมายถึง ช่วงขณะ ความยาวนานที่มีอยู่หรือเป็นอยู่ โดยนิยามกำหนดขึ้นเป็นครู่ คราว วัน เดือน ปี เป็นต้น เวลาเป็นสิ่งที่สามารถใช้ให้เกิดเป็นเงินเป็นทองได้ คุณค่าของเวลาจึงขึ้นอยู่กับการใช้ให้เกิดประโยชน์ เวลาเป็น ทรัพยากรธรรมชาติที่มนุษย์ได้รับมาเท่าเทียมกันสำหรับใช้ในการทำงานมีหน่วยเวลานับเป็น นาที วัน ชั่วโมง สัปดาห์ เดือน ปี ยกเว้นช่วงอายุขัย ซึ่งจะไม่เท่ากัน

เวลาเป็นทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เวลาเป็นทรัพยากรที่สะสมไม่ได้ เวลาเป็นทรัพยากรที่อนุรักษ์ไม่ได้ เวลาเป็นทรัพยากรที่หายืมเช่นเดียวกับเงินหรือวัสดุไม่ได้ และเกี่ยวกับการบริหารเวลา

ชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า ด้านเวลาหรือด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีการใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

2.4.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

Peterson & Plowman (1953; อ้างอิงจาก กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย, 2553) กล่าวว่า ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

อนันต์ งามสะอาด (2551; อ้างอิงจาก ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557) กล่าวว่าด้านค่าใช้จ่าย คือ การที่สามารถประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลาในการทำงานมากที่สุด

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎี นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัย สำคัญๆ ดังนี้

สมพิศ สุขแสน (2556) กล่าวว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมียอดประกอบ 2 ส่วน คือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน คนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

(1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาในการทำงานให้ดีที่สุด เวลาในการทำงานไม่ล่าช้า มีความรวดเร็ว นั่นคือคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ตามระเบียบวินัยที่กำหนด

(2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง เกิดความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ต้องมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

(3) ความรู้ หมายถึง การที่มีความรู้ในงานที่ดี รู้จักศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ต้องรู้เรื่องของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง องค์กร อินเทอร์เน็ต จากผู้อื่น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

(4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือการรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือทำด้วยตนเอง ถ้าเกิดการทำงานหรือปฏิบัติงานนั้นบ่อยๆ จะเกิดความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องนั้นๆ รวมถึงมีความรู้ในด้านอื่นๆ ไม่ใช่วิชาการเพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อย

(5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรของตนเองได้ เช่น การลดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้รวดเร็วถูกต้อง

ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาการทำงาน การทำงานที่ดีควรมีเทคนิคในการทำงานร่วมด้วยจึงจะเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กำหนดรูปแบบที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง จะช่วยให้การทำงานมีทิศทางและตรงจุดเป้าหมายขององค์กร

(2) บริหารเวลา เพื่อลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองในการทำงาน

(3) การเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ปัจจุบันมีคนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออก ดังนั้นควรเพิ่มความมั่นใจให้ตนเอง

(4) ตั้งใจในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกันกับเพื่อนๆ ในองค์กร

(5) การมีคุณธรรมในการทำงาน คือ ต้องมีความพอใจและรักในงานที่ทำอย่างจริงจัง มีความเพียรพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใสตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

(6) ฝึกการเป็นคนที่ชอบกระทำหรือลงมือทำงานมากกว่าพูด

(7) กระตุ้นเตือนตัวเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา

(8) ปรับทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสม

(9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน การให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่ผูกมิตรไมตรีต่อกัน และกันความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีจะช่วยผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่มุ่งหมายไว้

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมี 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

(1) กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก

(2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

(3) ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

(4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร

(6) ความสามารถ (skill) มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดี

(7) ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Becker and Neuhauser (1975; อ้างอิงจาก โสฬส ปัญจะวิสุทธ์, 2541) กล่าวว่า ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) หมายถึงประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่ องค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกตัวแบบจำลองในรูป สมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการ ทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มี สภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High-Task Environment Complexity) หรือมีความ ไม่แน่นอน (Uncertainty)

(2) การกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

(3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผล ของการทำงานที่มองเห็นได้ ความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตามลำดับ

Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์ ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz และ Kahn (1978; อ้างอิงจาก ควรคิด ชโลธรรังสี, 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษา องค์กรระบบเปิด (Open System) ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะ วัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

Frederick Hertzberg (1968; อ้างอิงจาก โสฬส ปัญจะวิสุทธ์, 2541) กล่าวว่า ได้มี การศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความ สัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการ ทำงานพบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบ ด้วยปัจจัยดังนี้

- (1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
 - (2) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
 - (3) ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
 - (4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
 - (5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - (6) การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน
- ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจดังนี้ คือ

- (1) นโยบายและการบริหารองค์กร
- (2) การควบคุมการบังคับบัญชา
- (3) สภาพการทำงาน
- (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- (5) ค่าตอบแทน
- (6) สถานภาพ
- (7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
- (8) ความปลอดภัย

นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งได้กล่าวเพิ่มเติมถึงหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521; อ้างอิงจาก นายสุทธิกันต์ อุตสาหกรรม, 2556) กล่าวว่า ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Haning Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ได้รับยกย่องและกล่าวขานกันมาก 12 ประการ มีดังนี้

- (1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- (2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- (3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- (4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- (5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- (6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีการลงทะเบียน ไว้เป็นหลักฐาน
- (7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- (8) งานเสร็จทันเวลา
- (9) ผลงานได้มาตรฐาน
- (10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

(11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้

(12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมพิศ สุขแสน (2558) กล่าวว่า คนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะเป็นอย่างไร การที่จะพิจารณาถึงคนที่มีประสิทธิภาพนั้นควรพิจารณาจากประเด็น ต่อไปนี้

(1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชามนั่นคือ คนที่มีประสิทธิภาพถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

(2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานให้น้อยลงตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบวินัยในตำแหน่งหน้าที่ของตน

(3) ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ตลอดจนไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาเสมอ

(4) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้นแต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาดังคำกล่าวที่ว่า “No one is too old to learn” หรือที่เรียกว่า “พวกน้ำไม่เต็มแก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้

(5) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มี ความเชี่ยวชาญในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูงงานที่ทำมีความผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์กรจะต้องรักษาคนเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะจะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

(6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ๆ ที่ลดขั้นตอนในการทำงาน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์” (Vision) ไม่ใช่พวกที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์ การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ก็สามารถนำมาใช้เป็นกรอบหรือทิศทางในการ

ประเมินบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ หรือเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง ได้เป็นอย่างดี

ทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข การทำงาน คือ กระบวนการพิสูจน์ความสามารถ ความดีงาม อุดมการณ์ของตนเอง อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตการทำงานและครอบครัว การทำงานให้ดี การประสบความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายหลักที่จะนำมาซึ่งความสุขในชีวิตการเรียนรู้เทคนิคหรือกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นการย่นระยะทางของชีวิตการทำงาน ประหยัดเวลา และถึงเส้นชัยได้เร็วกว่าหลายองค์กรมักพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากัน จะเห็นว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการมีนิสัยที่ไม่ค่อยเหมาะสมหรือนิสัยที่ไม่ดีในการทำงาน เช่น ชอบทำงานผัดวันประกันพรุ่ง เกียจคร้าน ขาดความอดทนที่จะรอคอย วิตกกังวลถึงความล้มเหลว ไม่พอใจในการถูกตำหนิจากนายมีความขัดแย้งในหน่วยงาน ตลอดจนปิดแข็ง ปิดขากันในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้น ผู้ที่ปรารถนาความสำเร็จในการทำงานและอยากมีความสุขในการทำงาน จึงควรพัฒนานิสัยที่ดี และมีเทคนิคในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้งต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนกำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติงานได้จริงทั้งเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง เกิดความผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

(2) รู้จักบริหารเวลา จากคำกล่าวที่ว่าทุกคนอาจมีทรัพยากรอื่นไม่เท่าเทียมกัน แต่ทุกคนมีทรัพยากร เวลาวันละ 24 ชั่วโมงหรือ สัปดาห์ละ 168 ชั่วโมงเท่ากัน จะเกิดประโยชน์คุ้มค่าแค่ไหนขึ้นอยู่กับความรู้จักบริหารเวลาของแต่ละคน เวลาจึงจะเป็นเงินเป็นทองหรือ ลอร์ด เซสเตอร์ฟิลด์ เขียนจดหมายถึงลูกชายว่า “พ่ออยากให้ลูกคำนึงถึงคุณค่าของเวลาที่แท้จริง ทุกคนชอบพูดว่าเวลาเป็นของมีค่า แต่น้อยคนที่จะใช้เวลาให้นั้นให้คุ้มค่าจริงๆ คนโง่เท่านั้นที่ชอบปล่อยให้เวลาล่วงไปอย่างว่างเปล่า ด้วยการพูดพาล่ำลามเวลาโดยไร้ประโยชน์ นาฬิกาแดดตามสถานที่ต่างๆ เป็นเครื่องเตือนสติพวกเราให้รู้ว่าควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างไรและจะหาอะไรมาทดแทนไม่ได้เมื่อเราสูญเสียเวลานั้นไป” จากคำกล่าวข้างต้น แสดงถึงความสำคัญของเวลา และความรู้จักบริหารเวลาการบริหารเวลาให้เป็นจะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุข ความสำเร็จให้แก่ตนเอง การทำงาน ยิ่งในภาคธุรกิจเวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก นักธุรกิจจะพยายามใช้เวลาในการเดินทางให้เกิดประโยชน์ มากที่สุด เช่น นั่งวางแผนกิจกรรมประจำวัน และอนาคต ฟังเพลง ฟังธรรมะพูดอัดเทป พิมพ์งาน อ่านหนังสือ ฯลฯ นอกจากนั้นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตหลายคนของโลก ถือว่าเวลาสำคัญต่อความสำเร็จของตนมาก เช่น มหาเศรษฐีโอนาสซิส ยอร์ช โซรอส (นักค้าเงินของโลก) บิล เกตส์ (นักปฏิวัติวงการไอทีของโลก)

ฯลฯ พวกเขาเหล่านี้ใช้เวลาอย่างน้อย ส่วนเวลาที่เหลือคือเวลาของการคิด และการทำงานเทคนิคการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำได้ ดังนี้

(2.1) ฝึกวางแผนนโยบายเวลา หรือกำหนดตารางเวลาในการทำงานว่าในแต่ละวันจะทำอะไรบ้างซึ่งจะทำให้เราสามารถควบคุมเวลาส่วนใหญ่ได้ และเป็นการสร้างวินัยแก่ตนเอง เช่น วันเวลา ความสำคัญมาก ปานกลาง น้อย

(2.2) ควรมีสุดโน้ต (Note Book) บันทึกการนัดสำคัญๆ หรือกิจกรรมที่จะต้องทำในวันหนึ่งๆ เพื่อเตือนความจำ ป้องกันการลืม หรือความสับสนในการทำงาน อันจะทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุอย่าคิดว่าเราเป็นคนจำแม่น ไม่จำเป็นต้องมีสมุดช่วยจำ แต่ถ้าเรามีงานมาก และมีเหตุการณ์อื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอีก ย่อมทำให้ลืมงานบางประเด็นที่ต้องทำสมุดโน้ตจะช่วยให้เราได้มาก

(2.3) จัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหรือหลัง (Set Priority) โดยการวิเคราะห์ว่างานใดสำคัญ และเร่งด่วนควรดำเนินการก่อน งานใดเป็นงานไม่สำคัญไม่เร่งด่วน เป็นงานเล็กน้อยควรให้ความสำคัญอันดับหลัง ยกตัวอย่างลำดับความสำคัญของงานที่ควรตัดสินใจ เช่น 1.งานสำคัญและเร่งด่วน เช่น เตรียมข้อมูลงบประมาณเข้าประชุมพรุ่งนี้ 9.30 น.2 งานที่เร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ เช่น มีหน่วยงานภายนอกมาขอพบเพื่อเชิญคุณเป็นประธานการทอดผ้าป่าสามัคคี และผู้มาเชิญกำลังรอคำตอบ 3.งานที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน เช่น การปรับปรุงสวนหย่อมของหน่วยงานการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของตนเอง การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพฯลฯ 4.งานที่ไม่สำคัญ และไม่เร่งด่วน หรืองานเล็กๆ น้อยๆ เช่น การทำความสะอาดโต๊ะทำงาน นัดเฮฮาปาร์ตี้กับเพื่อน ไปชมละครการกุศล ฯลฯ

(2.4) ใช้เทคโนโลยีในการทำงานการสั่งงาน และติดตามงาน เช่น การใช้โทรศัพท์ติดต่อประสานงาน การประชุมทางโทรศัพท์ หรือการใช้แฟกซ์ คอมพิวเตอร์การส่งราชการโดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผู้บริหารจะได้ประหยัดเวลาในการบริหารงาน เพราะในโลกของความเป็นจริงผู้บริหารจะนั่งประจำที่โต๊ะทำงานน้อย แต่กิจกรรมประจำวันส่วนใหญ่จะเป็นการประชุม เยี่ยมเยียนหน่วยงานเปิด-ปิดงาน ติดต่อประสานงานภายนอกมากกว่า

(2.5) กำหนดเส้นตายของงาน เป็นการบังคับให้ตนเองต้องทำงานตามเวลาที่กำหนด เช่น วันสุดท้ายของการส่งรายงาน วันสุดท้ายของการเสนองบประมาณ ฯลฯ

(2.6) จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวก เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน เช่น ใช้ เทคนิค 5 ส. เป็นต้น เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี หยิบง่าย ใช้คล่อง มองก็งามตา ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เสียเวลาในการทำงาน

(2.7) หลีกเลี่ยงการผลัดวันประกันพรุ่ง การเลื่อนเวลาที่จะทำบ่อยๆจะทำให้เกิดความเคยชินยังทำให้งานค้างค้ำ

(2.8) สร้างเวลาที่มีอยู่ทุกที่ ที่มีโอกาสให้คุ้มค่า เช่น ในขณะที่หุงข้าว ก็ เอาผ้าใส่เครื่องซักผ้าเตรียมอาหาร ฟังข่าวจากวิทยุหรือโทรทัศน์ไปด้วย หรือขณะรอรถไฟ ก็อ่านหนังสือไปด้วย

(2.9) ไม่ใช่เวลาฟุ่มเฟือยไปกับกิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ เช่น ไม่ไปสถานที่โอเคียรยามค่าคืนไม่รับประทานอาหารแบบไม่กำหนดเวลา ไม่เดินทอดน่อง สนทนาเรื่องไร้สาระ ฯลฯ

(3) การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ในโลกปัจจุบันนี้ยังมีคนอีกจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควรดูถูกความสามารถของตนเอง คิดว่าตนเองมีปมด้อย ไม่เก่งเหมือนคนอื่น และคิดว่าตนหมดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้เขียนขอแนะนำวิธีสร้างความมั่นใจในการทำงานให้ตนเองดังนี้

(3.1) ฝึกมองหาข้อดี หรือข้อเด่นและความสำเร็จของตนเอง เช่น อย่างน้อยเราเป็นคนที่มีความจำดี พูดเก่ง เขียนหนังสือสวย เพื่อนฝูงรัก ครอบครัวอบอุ่น ใช้คอมพิวเตอร์เก่ง ฯลฯ จะช่วยให้เรามีจิตใจตนเอง ความภูมิใจตนเองจะทำให้เราเห็นคุณค่าของตนเอง และจะมีความมั่นใจในการทำงาน งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ

(3.2) เสริมสร้างองค์ความรู้แก่ตนเองให้รอบด้าน หรือที่เรียกว่ามี “ภูมิปัญญา” เช่น เป็นคนอ่านมาก ฟังมาก บันทึกคำขวัญหรือคติพจน์ สถิติ ตัวเลข สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน เช่น นายสมักร สุนทรเวช เป็นผู้ที่มีข้อมูลตัวเลขมาก เวลาพูดในที่สาธารณะจึงสร้างความความยอมรับจากผู้ฟังได้ดี เมื่อผู้อื่นเกิดการยอมรับ ย่อมทำให้มีความมั่นใจตนเองสูงขึ้น

(3.3) หลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ เพราะจะทำให้เราขาดความมั่นใจในตนเอง เช่น หลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองซ้ำๆ กว่าเพื่อน อ้วนเกินไป ผอมเกินไป งานนี้ฉันทำไม่สำเร็จแน่ๆ ฉันคงไม่มีความสามารถเป็นตัวแทนคณาจารย์ของสภาประจำสถาบัน

(3.4) พยายามสร้างมโนภาพในทางบวกให้กับตนเอง เช่น คิดว่าสักวันหนึ่งจะต้องร่ำรวยจะต้องพบเนื้อคู่ในไม่ช้านี้แน่นอน เราจะต้องถูกลีลาเตอร์วิ่งวุ่นนี้แน่นอน เราจะต้องมีสุขภาพดีแน่นอนถ้าเราออกกำลังกายสม่ำเสมอ

(3.5) ให้ปรับปรุงรูปลักษณ์ภายนอกของตนเองเสียใหม่ เช่น เปลี่ยนทรงผม เปลี่ยนสไตล์เสื้อผ้า ลดน้ำหนัก (ถ้าเป็นคนอ้วน) การดูแลรักษาผิวพรรณ ปรับปรุงการพูด กิริยาท่าทางเสียใหม่จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

(3.6) จงกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าประเมินตนเองว่าตนบกพร่องในเรื่องใดเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ก้าวร้าวผู้อื่นด้วย

(3.7) จงหาชัยชนะสัก 2-3 อย่างให้ตนเอง เพื่อจะได้พบการทำหายที่ใหญ่กว่า เช่น มีโอกาสลงแข่งขันกีฬาที่ชอบและชนะ ได้รับรางวัลประกวดคำขวัญ ประกวดเรียงความ เขียนบทความ หรือได้รับการยกย่องเป็นครูดีเด่น เป็นต้น

(4) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม (Team Work) หรือสร้างการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง เพราะทีมงานเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงานได้ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความรักใคร่ในทีมงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างจริงจังจริงจัง จัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีมงาน แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันในทีมงานอย่างยุติธรรม มีการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างกันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน การมีทีมงานที่ดี เปรียบเสมือน “วงดนตรีที่มีการประสานเสียงกันเป็นอย่างดี เพลงย่อมมีความไพเราะ” อุปสรรคบางประการที่อาจทำให้การสร้างทีมงานไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของงานไม่ชัดเจน ผู้นำเห็นแก่ตัวและชอบนำความดีความชอบของลูกน้องมาเป็นของตน สมาชิกของทีมงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ระบบการติดต่อสื่อสารไม่ดี ขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นต้น

(5) ต้องมีคุณธรรมในการทำงาน คุณธรรมที่สำคัญที่เราสามารถยึดเป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพคือ หลักธรรมะที่เรียกว่า “อิทธิบาท 4” ในการทำงานคือ ฉันทะ หมายถึง ต้องมีความพอใจและรักใคร่ในงานที่ทำอย่างจริงจัง วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จิตตะ หมายถึง การมีใจจดจ่อต่องานที่ทำ มีสมาธิทำงานผิดพลาดน้อย วิมังสา หมายถึง การทบทวน ตรวจสอบงานที่ทำอยู่เสมอ ถ้าเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย หรือผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนจะต้องไม่ปฏิบัติหรือประพฤตินิสัยที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยยึดหลัก “ธรรมาภิบาล” ในการบริหาร งานและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

(6) ฝึกเป็นคนที่ชอบกระทำหรือลงมือปฏิบัติมากกว่าพูด ที่เรียกว่า Action Man อย่าเป็นคนประเภท “ชอบพูดมากกว่าทำ” (Talk Man) เพราะมีสุภาษิตกล่าวไว้ว่า “คนที่พูดเก่งที่สุด มักเป็นคนที่ทำน้อยที่สุด” (The greatest talkers are always the least doers) เนื่องจากพูดง่ายกว่าการกระทำ ดังนั้น ถ้าองค์กรมีแต่พวกชอบพูด และบางครั้งก็ชอบพูดไม่สร้างสรรค์ ก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

(7) รู้จักกระตุ้นเตือนตัวเอง (to remind) หรือสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา โดยมีต้องให้ใครบังคับ มีศรัทธาในงาน และองค์การที่ทำงานอยู่ ให้คิดอยู่เสมอว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน

(8) ปรับทัศนคติ และค่านิยมที่ไม่เหมาะสมเสียใหม่ เช่น การทำงานเป็นเล่น การประจบสอพลอ การมีเส้นสายหรือระบบพรรคพวก การเกรงใจโดยไร้เหตุผล ตลอดจนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ เช่น มีความเกียจคร้าน ไม่ซื่อสัตย์ คดโกง มีความอิจฉา และชอบประจบสอพลอ

(9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน “มนุษยสัมพันธ์คือการใช้ศิลปะในการสร้างมิตรไมตรีต่อกัน” เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรีแก่กัน ดังนั้นเราต้องเริ่มต้นที่ตัวเราจากการสนทนาหรือทักทายกับผู้อื่นก่อน ฝึกเป็นคนที่ยกเสียสละหรือ “ให้” มากกว่า “รับ” (Give more take less) รู้จัก “ให้อภัย” และ “รู้จักลืม” (forgive and forget) ความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นเหมือนโซ่ของคล้องใจซึ่งกันและกัน และจะช่วยผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหมายไว้กรณีถ้าเป็นผู้บริหาร จะต้องมีความรู้เทคนิคในการบริหารอย่างไรให้มีประสิทธิภาพนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวเอาไว้มากมาย ในที่นี้ใคร่ขอเสนอแนวทางที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในโลกของการบริหารอย่างแท้จริง จากการรู้จักจัดการกับ 3 สิ่ง คือ

(9.1) การจัดการกับตนเอง (Managing Yourself) โดยเริ่มต้นที่การรู้จักวิเคราะห์ตนเอง เปิดใจยอมรับ จุดอ่อน จุดแข็ง ของตน เพื่อหาทางแก้ไขนิสัยที่ไม่ดี โดยค่อยๆ ลดละ หรือเลิกนิสัยเดิมทีละน้อยๆ จนเลิกได้ในที่สุด เช่น รู้จักศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ทักษะของตน รู้ฐานะทางการเงินของตนว่า มีหนี้สินหรือไม่ เพียงใด หลังจากวิเคราะห์ตนเองแล้ว ต้องยอมรับจุดอ่อนของตน และสร้างเสริมนิสัยใหม่ เพื่อจะได้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก (Proactive) คือ การทำงานที่มุ่งไปข้างหน้า โดยใช้วิจารณ์ญาณของตน ทำงานเชิงป้องกันไว้ก่อนที่จะเกิดปัญหา เริ่มต้นการทำงานทุกอย่างด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เสมอ เพราะจะทำให้เห็นทิศทางในการทำงานและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน เพื่อไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย คิดแบบ ชนะ-ชนะ (Think Win-Win) คือ การสร้างทัศนคติให้ทุกฝ่ายในองค์กรเป็นผู้ชนะด้วยกัน ไม่ใช่ “ชนะ-แพ้” จะยังทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยเฉพาะต้องเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน เพราะผู้บริหารต้องอาศัยบุคลากรเหล่านั้นทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การประสานความคิดและความแตกต่างระหว่างกันในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างพลังในองค์กรให้ร่วมกันพัฒนาและฝ่าฟันอุปสรรค ความสามารถควบคุมตนเองโดย เฉพาะการคุมอารมณ์ ผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ และคำนึงถึงผลกระทบของภาวะอารมณ์ตนที่อาจจะเกิดกับผู้อื่นอยู่เสมอ

(9.2) การจัดการกับคนในองค์กร (Management People) ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคนในองค์กร โดยเริ่มต้นจากการเข้าใจธรรมชาติของคน นิสัยใจคอพื้นฐาน และความต้องการเสียก่อน เมื่อเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรแล้ว ผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การกระจายงาน การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ตลอดจนการการกำกับติดตามควบคุมงาน อยู่ห่างๆ

(9.3) การจัดการกับงาน (Managing Work) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์การ บริหารองค์การ โดยเน้นคุณภาพเป็นหลัก หรือการนำเอากลยุทธ์การบริหารคุณภาพ (Quality Management) มาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานแบบใหม่ จัดคนให้เหมาะกับงาน วางแผนการจัดสรรและควบคุมงบประมาณ การจัดระบบอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องปรับองค์การไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) สรุปว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่บุคคลภายในองค์กรได้ทำการเพิ่มพูนความรู้ สมรรถภาพศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ผลผลิตและอนาคตที่ดีแก่องค์กร โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนการคิดใหม่ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร”

2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลแบบ Balance Scorecard เป็นกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงกับการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยพิจารณากระบวนการ 4 มุมมองหลัก คือ

1) มุมมองทางการเงิน การวัดผลการดำเนินงานผ่านเครื่องมือทางการเงิน เป็นการวัดผลภาพรวมขององค์กร เกี่ยวกับ 3 ด้าน คือ ความสำเร็จ ความมั่นคง และความอยู่รอด

2) มุมมองด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กร เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้วต้องปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยวัดจาก วงจรเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน ทักษะและความชำนาญของพนักงาน และความสามารถในการเพิ่มผลผลิต

3) มุมมองด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ สร้างขึ้นจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนัก คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและการเปลี่ยนแปลงบางอย่างไม่สามารถควบคุมได้ มุมมองนี้ควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการให้บริการ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4) มุมมองของลูกค้า ให้ความสำคัญกับลูกค้าโดยสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในองค์กร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ โดยมีราคาที่เหมาะสม คุณภาพของบริการและสินค้า การบริการที่อ่อนน้อมถ่อมตนอยู่เสมอ

2.4.3.2 ทฤษฎีการไหลและการจูงใจภายใน (อ้างอิงจาก พิชญา วัฒนรังสรรค์, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ในช่วงเวลาที่เราทำกิจกรรมใดๆ เราจะมีความรู้สึกสนุกสนานและมีความสุข ซึ่งเรียกว่า “เกิดประสบการณ์ในช่วงกระบวนการ” จึงเสนอว่าคนเราจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากช่วงระยะเวลาการทำงาน เนื่องจากมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.4.3.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ B.F. Skinner อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีเสริมแรงว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์มีผลมาจากการเสริมแรงที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซ้ำๆ กันซึ่งปัจจัยเสริมแรงแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1) ปัจจัยเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforcers)

เป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจให้แก่บุคคล มันมีคุณค่ามีความสำคัญสำหรับบุคคลนั้น ดังนั้น บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาซ้ำๆ กัน ถ้าเขาได้รับการตอบสนองที่ดี ปัจจัยเสริมแรงด้านบวก ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน รางวัล โบนัส พนังงานดีเด่นประจำปี การชมเชย การยกย่อง การยอมรับในความสามารถ การส่งเสริมสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้เกียรติ การประกาศเกียรติคุณในความสามารถทำให้พนักงานตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

2) ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcers)

เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวตอบสนองในทางที่ไม่ดี ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ ได้แก่ การถูกทำโทษ การลดเงินเดือน การโยกย้าย ไม่ได้โบนัส ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนประจำปี ถูกตำหนิจากหัวหน้า ไม่ได้รับการสนับสนุน

ความสำคัญของทฤษฎีเสริมแรง ของ B.F. Skinner คือ บุคคลแสดงพฤติกรรมรวมถึงการปฏิบัติงานที่ดีเมื่อมีการต้องการอยากได้รางวัล ในด้านการบริหาร สิ่งที่จะสามารถกระตุ้นให้ปฏิบัติงานในทางที่ดีมีพฤติกรรมที่ดีควรจูงใจในทางบวกจะดีที่สุด หากจูงใจในทางลบหรือเสริมแรงด้านลบจะเกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่า ปัจจัยเสริมแรงในด้านบวกจะได้ผลดีเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา และเขาได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานจะพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

2.5 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล

2.5.1 ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อรพรรณ อินทรแหยม (2556) กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่รัฐมอบหมายกิจการงานบางประการให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหารเอง ลักษณะการมอบอำนาจให้ประชาชนปกครองกันเองให้ช่วยคิดริเริ่มหรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนได้เสียของตน เป็นลักษณะของการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความอิสระในการบริหารงานแต่ก็ยังอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของรัฐตามสมควร เนื่องจากส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ทำเพื่อประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีฝ่ายบริหารและฝ่าย

นิติบัญญัติ ฝ่ายนิติบัญญัติเป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงการปกครองตนเอง ส่วนฝ่ายบริหารเป็นผู้รับนโยบายของฝ่ายนิติบัญญัติให้ประสบผลสำเร็จปกครองตนเอง ส่วนฝ่ายบริหารเป็นผู้รับนโยบายของฝ่ายนิติบัญญัติทางปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

2.5.1.1 สาระสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองขนาดเล็ก ซึ่งมีกฎหมายรับรองฐานะ มีอิสระในการบริหารจัดการจากรัฐในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีอำนาจในการจัด เก็บภาษีท้องถิ่นด้วยตัวเอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอาณาเขตที่แน่นอนชัดเจน มีสภาท้องถิ่น และ/หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตพื้นที่

2.5.1.2 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มี 2 รูปแบบ คือ

1) การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ดังนี้

1.1) เทศบาล

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 ในส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ.2448) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม ทั้งหมดขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณสองพันแห่ง 4 ก.ค. 2532 กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศ กำหนดให้ 24 เมษายน เป็นวันเทศบาล การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็คือการปกครองท้องถิ่น

รูปแบบของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเท่านั้น ซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนา รูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้ง โดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยาแต่ก็ไม่ได้ผล เท่าที่ควร จึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาล โดยให้เมืองพัทยาดำเนินการตามรูปแบบของเทศบาล นคร ในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็น ท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ ดังนี้

มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจใน กิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้ง โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนใน จังหวัดนั้น

ขนาดเทศบาล เทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทตาม จำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้นๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 9,10,11 ได้กำหนดขนาดเทศบาล ดังนี้

มาตรา 9 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวง มหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ ด้วย

มาตรา 10 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลาง จังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติ หน้าที่อันต้องทำตามพระราช บัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราช กฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

มาตรา 11 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่ง มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ ด้วย

สภาเทศบาล เทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน เทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 18 คน เทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 24 คน สภาเทศบาลประกอบไปด้วยประธานสภาเทศบาล 1 คน รองประธาน สภาเทศบาล 2 คน

ฝ่ายบริหาร เทศบาลแต่ละแห่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นผู้ บริหารงานในท้องที่เทศบาลนั้นทั้งหมด ปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

1.2) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

1.3) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของ ประเทศไทยมีจังหวัดหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ โดยการจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือหรือนำเสนอแนะคณะกรรมการจังหวัด ยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินั้น ยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น กระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทน

คณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

แต่เนื่องจากบทบาทดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดจึงทำให้ปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้นในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นตามกฎหมายโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 เป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

2) การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไปจะมีขึ้นเป็นกรณีๆ ไป ส่วนใหญ่จะเป็นเขตเมืองใหญ่ เช่น เมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยว ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะใช้รูปแบบทั่วไปมาใช้ในการปกครอง ปัจจุบันมีกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาที่เป็นประเภทนี้ ดังนี้

2.1) กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 50 เขตมีสำนักงานใหญ่เรียกว่า ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

สภากรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สมาชิกสภากรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง มีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

2.2) เมืองพัทยา เมืองพัทยาเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2521 ซึ่งต่อมาได้มีการยกเลิกแล้วใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 โครงสร้างการบริหารเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คนมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยมีปลัดเมืองพัทยาทำหน้าที่เลขานุการสภาเมืองพัทยา นายกเมืองพัทยา มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

2.5.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Department of Local Administration)

เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ อำนาจหน้าที่ 1) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดทำประสานและ บูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น 3) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงาน ด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ ขององค์การปกครองส่วน 6) ท้องถิ่นรวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และ การพัสดุ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 7) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดบริการสาธารณะ การศึกษา ในอำนาจหน้าที่ 8) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 9) ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น 10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น 11) พัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ 12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ สด. 1.กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 และ 2.กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจำนวนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	76 แห่ง
2. เทศบาล แบ่งเป็น	2,441 แห่ง
2.1 เทศบาลนคร	30 แห่ง
2.2 เทศบาลเมือง	178 แห่ง
2.3 เทศบาลตำบล	2,233 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล	5,334 แห่ง
4. องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	2 แห่ง
รวมทั้งสิ้น	7,853 แห่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 รวบรวมโดย : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบรูปแบบ และ โครงสร้างสำนักพัฒนาระบบ

2.5.3 ความรู้เกี่ยวกับเทศบาลตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

เทศบาล โดยทั่วไปหมายถึงท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมือง อย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งไม่มีความจำเป็นจะต้องเป็นท้องที่ ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแต่อย่างใด ท้องที่เทศบาลนั้น อยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล โดยองค์กร ของเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลใน ประเทศไทยแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ

เทศบาลนคร คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อัน สมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

เทศบาลเมือง คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มี ประชากรรวมกัน 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล

เทศบาลตำบล คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 5,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อัน สมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือ เป็นสุขาภิบาลเดิมมาก่อนการยกฐานะ สุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล และแม้ว่า "เทศบาลตำบล" จะมีชื่อเรียกคล้ายกันหรือชื่อเดียวกันกับ "ตำบล" แต่เทศบาลตำบลไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมตำบลเพียงตำบลเดียว หรือไม่จำเป็นต้อง ครอบคลุมตำบลตามชื่อเทศบาลนั้น เช่น เทศบาลตำบลแม่สาย ครอบคลุมบริเวณเมืองต่อเนื่อง ระหว่างตำบลเวียงพางคำ และตำบลแม่สาย พื้นที่นอกเหนือท้องที่เทศบาลนี้ มีฐานะเป็นท้องที่ตำบล ซึ่งต่อมาก็ยกขึ้นเป็นเทศบาลภายหลัง

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ดังนี้ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและ บำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับ การศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้ เป็นหน้าที่ของเทศบาล

โดยท้องที่เทศบาลทั้งสามรูปแบบนี้ จำเป็นจะต้องมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเขตชุมชน นั้นๆ ขึ้นเป็นเทศบาลในแต่ละระดับชั้นด้วย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นบางแห่งอาจผ่านเกณฑ์ทั้ง ด้านประชากร และรายได้แล้ว แต่ยังมีสถานะเป็นองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ เนื่องด้วย ยังไม่มีการยกฐานะสำหรับ เขตเทศบาลเมือง (บางแห่ง) และ เขตเทศบาลนคร จะแบ่งเขตการ

ปกครองย่อยลงเป็น ชุมชน ซึ่งมีฐานะเท่ากับ หมู่บ้าน ในระบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดยชุมชนจะไม่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ซึ่งเป็นตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และพิเศษสำหรับเขตเทศบาลนครขนาดใหญ่หลายแห่งเช่น นครเชียงใหม่ นครหาดใหญ่ เมืองพัทยา และ นครนนทบุรี มีเขตการปกครองในระดับ แขวง ซึ่งเป็นการรวมชุมชนหลายๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน โดยแขวงนี้ไม่ได้มีอาณาเขตตามเขตตำบลแต่อย่างใด ท้องที่ตำบลโดยทั่วไปคือส่วนท้องที่ชนบท หรือกิ่งเมือง ที่มีการกระจายตัวขอประชากรอย่างหลวมๆ แต่อาจจะมีเขตชุมชนที่มีประชากรหนาแน่นกว่าจุดอื่นๆ ในท้องที่ด้วย ในทางปฏิบัติ ท้องที่ตำบลคือท้องที่ส่วนที่เหลือจากท้องที่เทศบาล โดยจะมีอาณาเขตครอบคลุมท้องที่ตำบล ตามอย่างการปกครองส่วนภูมิภาคเป็นหลัก แต่หากพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดที่อยู่ในเขตท้องที่เทศบาลแล้ว ก็จะอยู่นอกเหนือจากเขตพื้นที่ของท้องที่ตำบล กล่าวคือ หากมีตัวเมืองอยู่ระหว่างกลางของเขตตำบล (ส่วนภูมิภาค) ในสองตำบล ซึ่งเขตตัวเมืองนั้นได้รับการยกฐานะเป็นท้องที่เทศบาลแล้ว พื้นที่ส่วนที่เหลือที่ไม่ได้ตำบลคือท้องที่ตำบล ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจไม่ได้ดูแลท้องที่ตำบลเดียว ในทางทฤษฎีอาจจะดูแลสองตำบลหรือมากกว่าก็ได้ ทั้งนี้ กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ระบุจำนวนประชากร ในการจัดตั้งท้องที่บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่อุดหนุนท้องถิ่น (เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) ในการดำเนินกิจการที่ท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ โดยอาจจะเป็นโครงการขนาดใหญ่ เกินขอบเขตอำนาจของท้องถิ่น หรืออาจเป็นโครงการ ที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมของทุกท้องถิ่นในจังหวัดเดียวกัน เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เป็นต้น ผู้วิจัยศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น ในจังหวัดอุบลราชธานีมีจำนวนทั้งสิ้น 25 อำเภอ เทศบาลตำบลทั้งหมด 52 แห่ง ดังนี้

(1) อำเภอเมืองอุบลราชธานี 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอุบล เทศบาลตำบลขามใหญ่ และเทศบาลตำบลปทุม

(2) อำเภอศรีเมืองใหม่ 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลศรีเมืองใหม่

(3) อำเภอโขงเจียม 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลบ้านด่าน

(4) อำเภอเขื่องใน 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเขื่องใน เทศบาลตำบลบ้านกอก และเทศบาลตำบลห้วยเรือ

(5) อำเภอเขมราฐ 6 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเขมราฐ เทศบาลตำบลเทพวงศา เทศบาลตำบลขามป้อม เทศบาลตำบลหนองผือ เทศบาลตำบลหัวนา และ เทศบาลตำบลหนองนกทา

(6) อำเภอเดชอุดม 4 แห่ง คือ เทศบาลตำบลนาสว่าง เทศบาลตำบลบัวงาม เทศบาลตำบลกุดประทาย เทศบาลตำบลโพธิ์งาม

(7) อำเภอนาจะหลวย 2 แห่ง เทศบาลตำบลนาจะหลวย และเทศบาลตำบลภูจองนายอย

(8) อำเภอน้ำยืน 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลน้ำยืน เทศบาลตำบลโขง

(9) อำเภอบุญทริก 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลบุญทริก เทศบาลตำบลคอแลน และเทศบาลตำบลนาโพธิ์

(10) อำเภอตระการพืชผล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลตระการพืชผล

(11) อำเภอกุดข้าวปุ้น 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลกุดข้าวปุ้น

(12) อำเภอม่วงสามสิบ 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลม่วงสามสิบ

(13) อำเภวารินชำราบ 7 แห่ง คือ เทศบาลตำบลห้วยชะยุ้ง เทศบาลตำบลแสนสุข เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ เทศบาลตำบลคำขวาง เทศบาลตำบลเมืองศรีโค เทศบาลตำบลธาตุ และเทศบาลตำบลบึงไหม

(14) อำเภอพิบูลย์มังสาหาร 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลอ่างศิลา เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และเทศบาลตำบลกุดชุมพู่

(15) อำเภอพิบูลย์มังสาหาร 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร

(16) อำเภอตาลสุม 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลตาลสุม

(17) อำเภอโพธิ์ไทร 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร

(18) อำเภอสำโรง 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลสำโรง

(19) อำเภอสิรินธร 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลช่องเม็ก เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

(20) อำเภอนาเยีย 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลนาจาน เทศบาลตำบลนาเรือง เทศบาลตำบลนาเยีย

(21) อำเภอเหล่าเสือโก้ก 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเหล่าเสือโก้ก

(22) อำเภอสว่างวีระวงศ์ 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลท่าช้าง เทศบาลตำบลสว่าง และเทศบาลตำบลบึงมะแลง

(23) อำเภอน้ำขุ่น 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลชีเหล็ก

รวมจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีทั้งสิ้น พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ 2,354 คน พนักงานจ้าง 2,370 คน รวมจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้นที่ใช้ในการศึกษา 4,724 คน (ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 รวบรวมโดย : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง สร้างสำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง กรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บันทึกท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี 2558 ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี)

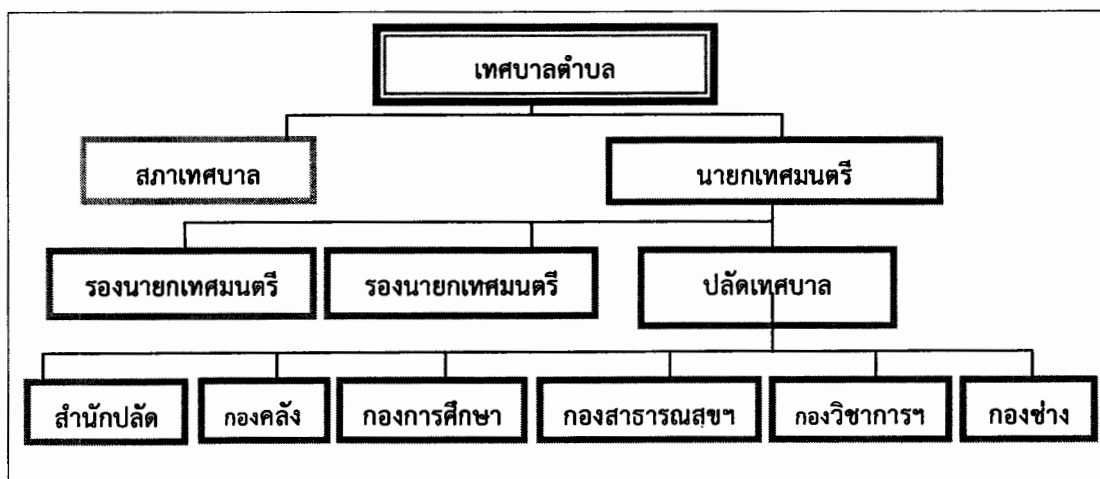
2.5.4 โครงสร้างส่วนการบริหารงานเทศบาลตำบล

โครงสร้างส่วนการบริหารงานเทศบาลตำบล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหาร มีนายกเทศมนตรี เป็นผู้บริหารและกำหนดนโยบายให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างพนักงานจ้าง

(2) ฝ่ายประจำ มีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรองจากนายกเทศมนตรี โดยปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีกำหนดและมอบหมาย และปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของราชการ โดยแบ่งส่วนบริหารต่างๆ ออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง ดังนี้ 1.สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรัฐพิธี-ราชพิธีและวันสำคัญต่างๆ รับผิดชอบงานราชการทั่วไปในเทศบาล ดูแลรักษาเตรียมการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ภายในสำนักงาน งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2.กองคลัง มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน รวมถึงงานด้านผลประโยชน์ และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 3 กองช่าง มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านธุรการ งานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานสูบน้ำ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ และงานส่งเสริมสุขภาพ และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 5.กองการศึกษา มีหน้าที่ ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการบริหารงานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน การศึกษานอกโรงเรียน งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น งานพัฒนาชุมชน และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 6.กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านธุรการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำงบประมาณ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล



2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินทร แชนั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ศึกษาปัจจัยองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาถึงปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล และศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน จำนวน 6 องค์กร ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 164 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลพฤษภาคม - สิงหาคม 2553 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การหาค่ามัธยฐานเลขคณิต การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าทางสถิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกบันทึกโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและถอดข้อความเพื่อตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผล ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 164 คน เพศชาย 85 คน เพศหญิง 97 คน ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพอยู่ในระดับมาก สุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ยังสรุปว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความเป็นอิสระ ภาระเบียบและเวลาที่มีความยืดหยุ่น มี

โอกาสลาพักผ่อน การได้รับความชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานความสมดุลในชีวิตการทำงาน ปริมาณงาน ยังมีที่ระดับค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้า คือบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระมีกลุ่มตัวเลือก 2 กลุ่ม ใช้ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD หาค่าความสัมพันธ์วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการเป็นข้าราชการผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

อรรณพร คงเขียว (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ประชากรศึกษาคือพนักงานของบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด ได้แก่ พนักงานวิศวกร โพรแมน ช่าง จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผล จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย พบว่าท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านมี

ความสุขกับการทำงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมสร้างพลังในการทำงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ และท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานตามลำดับ นอกจากนั้นพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยภายในองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างสมการการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมด 104 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

ณานิภา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : ศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะของความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเพลินของพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความเพลิน เพื่อศึกษาความเพลินในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงาน โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเพลินเป็นตัวแปรทำนาย กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประชากรทั้งหมด 323 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผล ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่ง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยความเพลนไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานมีระดับเพิ่มสูงขึ้น และความเพลนไม่สามารถมีอิทธิพลต่อการเพิ่มหรือลดลงของระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานได้

เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาครในแต่ละด้าน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของโรงพยาบาล ที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพการสมรส 3) เพื่อศึกษามุมมองเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร ในรายที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรสาครแยกเป็นอำเภอเมือง 540 คน อำเภอกระทุ่มแบน 195 คน อำเภอบ้านแพ้ว 200 คน ทั้งสิ้นรวมจำนวน 935 คน เครื่องมือ 1) แบบสอบถาม 2) การสัมภาษณ์โดยการขออนุญาตบันทึกเสียง สถิติที่ใช้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ Independent t-test วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-Way ANOVA) และการวิเคราะห์หาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' และการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ระดับที่ 3.87 ซึ่งอธิบายได้ว่าการที่พยาบาลประจำการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและกันเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้พยาบาลประจำการได้ดูแลผู้ป่วย ครอบครัวของผู้ป่วยนั้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การงานและการได้ใกล้ชิดกับผู้มารับบริการ พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธนวรรณ ตั้งเจริญสุกุล (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรนครหลวงสายงานบริการ วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรการประปานครหลวง

สายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน เครื่องมือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์โดยการขออนุญาตบันทึกเสียง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทาค่า t-test (independent t-test) ค่า F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-Way ANOVA) ค่าการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขา อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บั๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรพนักงานบริษัท อมรินทร์ บั๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทาค่า t-test (independent t-test) ค่า F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปรายชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมกับตัวแปรอิสระที่ได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการสรุปตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ลำดับ	ผู้วิจัย (ปี)	ลักษณะ ประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ปัจจัยภายในองค์กร	ความสุขในการทำงาน
1	ณัฏฐา กรีหิรัญ (2550)	/		/	
2	กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553)	/	/		
3	ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553)	/	/		
4	เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553)	/			/
5	วาสนา กล่ำรัมย์ (2553)	/	/		
6	สิรินทร์ แซ่ฉั่ว (2553)	/		/	/
7	จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554)	/		/	
8	ฉานิกา วงษ์สุรรัตน์ (2554)	/			/
9	นฤมล แสงวงผล (2554)	/			/
10	อรรถพร คงเขียว (2554)	/			
11	ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555)	/			/
12	ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)	/	/		
13	กัมพล คุณพันธ์ (2556)	/			
14	เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556)	/			
15	ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556)	/	/		
16	เบญญาภา เอกวัตร และพิษณุ เฉลิมวัฒน์ (2556)	/	/		
17	วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556)	/		/	/
18	อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556)	/		/	/
19	อรพรรณ อินทรเทียม (2556)	/	/		
20	จันทนา แสนสุข (2557)	/	/		
21	ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557)	/			/
รวม		21	8	5	8

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจและหาการส่งผลถึงปัจจัยที่ปรากฏที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยต่างๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 52 แห่ง มีพนักงานทั้งหมด 4,724 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อหน่วยงาน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
อำเภอเมืองอุบลราชธานี			
1. เทศบาลตำบลอุบล	72	120	192
2. เทศบาลตำบลขามใหญ่	100	138	238
3. เทศบาลตำบลปทุม	61	41	102
อำเภอศรีเมืองใหม่			
4. เทศบาลตำบลศรีเมืองใหม่	38	68	106
อำเภอโขงเจียม			
5. เทศบาลตำบลบ้านด่าน	55	35	90

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี (ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
อำเภอเชียงใน			
6. เทศบาลตำบลเชียงใน	40	28	68
7. เทศบาลตำบลบ้านกอก	35	13	48
8. เทศบาลตำบลห้วยเรือ	30	25	55
อำเภอเขมราฐ			
9. เทศบาลตำบลเขมราฐ	55	60	115
10. เทศบาลตำบลเทพวงศา	40	30	70
11. เทศบาลตำบลขามป้อม	42	54	96
12. เทศบาลตำบลหนองผือ	58	40	98
13. เทศบาลตำบลหัวนา	48	52	100
14. เทศบาลตำบลหนองนกทา	49	28	77
อำเภอเดชอุดม			
15. เทศบาลตำบลนาสว่าง	38	52	90
16. เทศบาลตำบลบัวงาม	40	51	91
17. เทศบาลตำบลกุดประทาย	40	52	92
18. เทศบาลตำบลโพนงาม	42	33	75
อำเภอนาจะหลวย			
19. เทศบาลตำบลนาจะหลวย	35	60	95
20. เทศบาลตำบลภูจองนายอย	30	49	79
อำเภอน้ำยืน			
21. เทศบาลตำบลน้ำยืน	35	61	96
22. เทศบาลตำบลโขง	42	15	57
อำเภอบุณฑริก			
23. เทศบาลตำบลบุณฑริก	35	64	99
24. เทศบาลตำบลคอแลน	33	52	85
25. เทศบาลตำบลนาโพธิ์	30	50	80
อำเภอตระการพืชผล			
26. เทศบาลตำบลตระการพืชผล	72	58	130

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี (ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
อำเภอกุดข้าวปุ้น			
27. เทศบาลตำบลกุดข้าวปุ้น	60	65	125
อำเภอม่วงสามสิบ			
28. เทศบาลตำบลม่วงสามสิบ	46	24	70
อำเภอวารินชำราบ			
29. เทศบาลตำบลห้วยขะยุง	34	42	76
30. เทศบาลตำบลแสนสุข	48	50	98
31. เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ	34	40	74
32. เทศบาลตำบลคำขวาง	40	32	72
33. เทศบาลตำบลเมืองศรีไค	47	80	127
34. เทศบาลตำบลธาตุ	37	26	63
35. เทศบาลตำบลบึงไผ่	48	26	74
36. เทศบาลตำบลอ่างศิลา	38	62	100
37. เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี	37	50	87
อำเภอพิบูลมังสาหาร			
38. เทศบาลตำบลกุดชุมพู่	38	55	93
39. เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร	35	43	78
อำเภอตาลสุม			
40. เทศบาลตำบลตาลสุม	43	24	67
อำเภอโพธิ์ไทร			
41. เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร	42	25	67
อำเภอสำโรง			
42. เทศบาลตำบลสำโรง	35	32	67
อำเภอสรินธร			
43. เทศบาลตำบลช่องเม็ก	40	34	74
44. เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย	35	27	62
อำเภอนาเยีย			
45. เทศบาลตำบลนาจาน	53	43	96

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี (ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
46. เทศบาลตำบลนาเรือง	45	34	79
47. เทศบาลตำบลนาเยี่ย	49	36	85
48. เทศบาลตำบลเหล่าเสือโก้ก	37	40	77
อำเภอสว่างวีระวงศ์			
49. เทศบาลตำบลท่าช้าง	72	22	94
50. เทศบาลตำบลสว่าง	60	50	110
51. เทศบาลตำบลบุ่งมะแลง	44	35	79
อำเภอน้ำขุ่น			
52. เทศบาลตำบลชีเหล็ก	62	44	106
รวมจำนวนทั้งสิ้น	<u>2,354</u>	<u>2,370</u>	<u>4,724</u>

พนักงานจำนวนทั้งสิ้นที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4,724 คน (ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 รวบรวมโดย: ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บันทึกท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี 2558 ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนอย่างน้อย 390 คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปที่พัฒนาโดย ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2535) ที่ได้แก้ไขข้อจำกัดของตารางสำเร็จ Krejcie & Morgan (1970) คือการกำหนดค่าประมาณพารามิเตอร์ความแปรปรวนของประชากร σ^2 ซึ่งเป็นการประมาณค่าที่มีความลำเอียงทำให้ผลการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยถูกต้อง ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนของประชากร (P) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้น ในระดับ $\pm 5\%$ จากขนาดประชากรประมาณ 5,000 (N) คน ได้ขนาดตัวอย่าง 371 คน และป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ในระดับ $\pm 5\%$ ผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างอีก 19 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแยกประชากรออกเป็นกลุ่มก่อนที่คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างภายในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

(พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง) แต่คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างระหว่างเทศบาลตำบลมีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน (Homogeneous) โดยจัดกลุ่มประเภทของพนักงานเทศบาลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 4,724 คน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 2,354 คน และ พนักงานจ้าง จำนวน 2,370 คน ตารางการสุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจากจำนวน 25 อำเภอ 52 เทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี เก็บแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น 1 แห่ง เก็บด้วยตนเองจำนวน 11 แห่ง และจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 40 แห่ง โดยเก็บแห่งละ 10 ชุด เป็นแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด 510 ชุด ได้รับการตอบคืนมาจำนวน 440 ชุด อัตราการตอบคืน (response rate) คิดเป็นร้อยละ 86.28 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพียง 390 ชุด รายละเอียดการคำนวณสัดส่วนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การคำนวณสัดส่วนตัวอย่างการวิจัยตามประเภทพนักงาน

ประเภทบุคลากร	ประชากร ในแต่ละกลุ่ม	สัดส่วนของประชากร	ตัวอย่าง
1. พนักงานเทศบาล	2,354	$\frac{390 \times 2,354}{4,724}$	195
2. พนักงานจ้าง	2,370	$\frac{390 \times 2,370}{4,724}$	195
รวมทั้งหมด	<u>4,724</u>		<u>390</u>

ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558)

3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการสอบถาม

3.2.1.2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุซในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ ร่างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.3 เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำคำแนะนำมาปรับปรุงสำนวนให้ชัดเจน เหมาะสมและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

โดยในแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้องไม่สอดคล้อง

3.2.1.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยแทนค่าสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 จะยอมรับ

3.2.1.5 เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม ตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหัวข้อหรือประเด็นนั้นหรือไม่ นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่คำนวณได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เก็บจริงไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 30 ชุด คือ เทศบาลตำบลตระการพิพิธ เพื่อหาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) และจึงนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (นภัทร หอมพิกุล, 2559)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{(k \bar{r})}{(1 + (k - 1) \bar{r})}$$

โดยที่ k = จำนวนคำถาม

$\bar{r}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามนั้นๆ

จากการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค
ปัจจัยภายในองค์กร	0.896
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.906
ความสุขในการทำงาน	0.913
รวม	0.935

จากตารางที่ 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวม 0.935 จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 55 คำถาม 3 ตัวแปร ดังนี้ ความสุขในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น 0.913 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.906 และปัจจัยภายในองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.896

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงคำถามมาจากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบแนวคิด

(Conceptual framework) ที่กำหนดไว้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ส่วน โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และคำถามปลายปิดโดยเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในการใช้งานของผู้วิจัยได้ ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร จำนวนข้อ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 15 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ

โดยลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (วีรญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) โดยแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปรผลข้อมูล โดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยสูตรคำนวณอธิบายแต่ละช่วงชั้น (ศุภรัตน์ ชัยเสวตกานนท์, 2559) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{เมื่อแทนค่าสูตร} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

โดยความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 รายละเอียดดังนี้	
คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของความสุข
4.21 - 5.00	ระดับความสุขในการทำงานมีมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความสุขในการทำงานมีมาก
2.61 - 3.40	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความสุขในการทำงานน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความสุขในการทำงานมีน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยการแจกแบบสอบถามยังเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ณ สถานที่ตั้งของหน่วยราชการนั้นๆ จัดส่งทางไปรษณีย์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) เป็นต้น จากนั้นทำการตรวจสอบข้อมูลที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ผลโดยผู้วิจัยดูความเป็นไปได้และความสอดคล้องของคำตอบจากแจกแบบสอบถามยังสถานที่ตั้งของหน่วยราชการนั้นๆ และแบบสอบถามออนไลน์ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Frequencies Statistics) เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไป และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้

3.4.2.1 สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

3.4.2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม

3.4.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร X กับ Y หรือบางครั้งเรียกว่า วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) สัญลักษณ์ r_{xy} เป็นการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีระดับการวัดของ ตัวแปรมาตรวัดอันดับ (Interval Scale) หรือ อัตราส่วน (Ratio Scale) ขึ้นไป เรียกว่าการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพารามेटริก (Parametric) โดยวิธีการวิเคราะห์แบบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายขนาดความสัมพันธ์ r_{xy} เกณฑ์ของ Salkind (2000; อ้างอิงจาก เพ็ญภัคร พันธ์ผา, 2560 น.196)

ตารางที่ 3.4 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เกณฑ์ของ Salkind (2000)

ขนาดความสัมพันธ์ r_{xy}	ความหมายระดับความสัมพันธ์
0.80 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ทั้งทางบวกและทางลบ
0.60 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.40 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.20 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ ทั้งทางบวกและทางลบ
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ถ้าเท่ากับ 0 คือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3.4.2.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการสร้างสมการทำนายหรือเส้นถดถอยด้วย คือ X ตัวแปรอิสระ (Independent variable) มากกว่า 1 ตัว เพื่อใช้ในการพยากรณ์หรือทำนาย Y ตัวแปรตาม (Dependent variable) 1 ตัว โดยมีรูปแบบสมการซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการเชิงเส้นสำหรับการถดถอย Y บน X คือ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + e \quad ; i = 1, 2, \dots, N$$

เมื่อ Y คือ ตัวแปรตาม (Dependent variable)

X คือ ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรพยากรณ์ (Independent variable)

β_0 คือ ส่วนตัดแกน Y หรือค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random Error)

β_1 คือ ความชัน (Slope) ของเส้นตรง ซึ่งค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย และเรียก β_1 ว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย ค่าของ β_1 อาจจะเป็น

(1) $\beta_1 > 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วยเช่นกัน

(2) $\beta_1 < 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลดลง แต่ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น

(3) β_1 มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

(4) $\beta_1 = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงานจากพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 390 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย

(1.1) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Statistics) และ ร้อยละ (Percentage) ซึ่งถือเป็นสถิติที่ใช้ในการนำเสนอลักษณะข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่ม ใช้ในการศึกษาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลกลุ่มนั้นโดยไม่ได้สรุปอ้างอิงผลการศึกษาไปยังกลุ่มอื่น หรือไม่ได้สรุปอ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษาเป็นการบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มข้อมูล

(1.2) วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

(1.3) วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

(1.4) วิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

(2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ว่าด้วยการสรุปอ้างอิงข้อมูลเพียงบางส่วน คือ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร สรุปอ้างอิงไปยังประชากรได้โดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

(2.1) สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

(2.2) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

(2.3) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร X กับ Y หรือบางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) สัญลักษณ์ r_{xy} เป็นการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีระดับการวัดของตัวแปรมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) ขึ้นไป

(2.4) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์นี้เป็นการพยากรณ์ หรือทำนายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) มี 2 ตัวขึ้นไป และ Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) มี 1 ตัว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย

4.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ทำงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมดจำนวน 390 คน โดยศึกษาข้อมูล ดังนี้

ลักษณะประชากรศาสตร์เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Frequencies Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ที่ใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 4.1 - 4.10

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	120	30.8
หญิง	270	69.2
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และเพศชายจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
20 ปี หรือต่ำกว่า	12	3.1
21 – 30 ปี	101	25.9
31 – 40 ปี	185	47.4
41 – 50 ปี	70	17.9
51 ปี ขึ้นไป	22	5.6
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากที่สุดระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน เป็นร้อยละ 5.6 และอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
โสด	189	48.5
สมรส	187	47.9
สถานภาพอื่นๆ	14	3.6
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 และสถานภาพอื่นๆ (หย่า) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม. 6 หรือ ปวช.	22	5.6
อนุปริญญา หรือ ปวส.	55	14.1
ปริญญาตรี	219	56.2
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	94	24.1
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 94 คน เป็นร้อยละ 24.1 ระดับศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 6 หรือ ปวช. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ	195	50.0
พนักงานจ้างหรือลูกจ้าง	195	50.0
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นพนักงานจ้างหรือลูกจ้าง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ในจำนวนเท่ากัน

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	37	9.5
2 – 5 ปี	127	32.6
6 – 10 ปี	122	31.3
11 – 15 ปี	66	16.9
16 ปีขึ้นไป	38	9.7
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คนพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 2-5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 122 คน เป็นร้อยละ 31.3 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	67	17.2
10,001 – 20,000 บาท	208	53.3
20,001 – 30,000 บาท	98	25.1
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	17	4.4
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 10,001–20,000 บาท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจัยภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นรายด้านได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	Mean	SD	Max	Min	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.637	5.00	1.80	มาก
2. ลักษณะของงาน	4.02	0.520	5.00	2.20	มาก
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	3.89	0.577	5.00	2.00	มาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.96	0.621	5.00	2.20	มาก
รวม	3.87	0.497	5.00	2.20	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นในทุกๆ กลุ่มความสุขในการทำงานมีมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยรายข้อคำถามของปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในงาน ให้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9 - ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในงาน รายข้อคำถาม

สภาพแวดล้อมในงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับ ความ คิดเห็น
1. เทศบาลตำบลของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและมีอย่างเพียงพอ	3.85	0.764	2	5	มาก
2. เทศบาลตำบลของท่านมีความสวยงาม น่าอยู่	3.76	0.753	1	5	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงานที่เทศบาลตำบลของท่าน	3.85	0.753	1	5	มาก
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในเทศบาลตำบลของท่านมีส่วนเอื้ออำนวยให้ท่านอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	3.78	0.758	2	5	มาก
5. เทศบาลตำบลของท่านมีอากาศที่ถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ และมีความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.94	0.783	1	5	มาก
รวม	3.84	0.637	2.20	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 - 3.94 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงลำดับ ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากเทศบาลตำบลมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ และมีความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงานทำให้มีความสุขโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.783 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเทศบาลตำบลมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่อง มือต่างๆ ในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและมีอย่างเพียงพอทำให้การทำงานรวดเร็ว คล่องตัว มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.764 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงานที่เทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.753 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่เทศบาลตำบลมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.758 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากเทศบาลตำบลมีความสวยงาม น่าอยู่โดยเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.753 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะของงาน รายข้อคำถาม

ลักษณะของงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ที่เทศบาลตำบลมีคุณค่ามีความหมายกับตัวท่าน	4.21	0.644	2	5	มากที่สุด
7. ผลงานของท่านมีส่วนสำคัญในการทำให้เทศบาลตำบลพัฒนา	4.05	0.674	1	5	มาก
8. งานในตำแหน่งหน้าที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน	4.08	0.699	1	5	มาก
9. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามเวลา	4.03	0.606	2	5	มาก
10. ท่านมีอิสระในการเลือกทำงานตามลำดับด้วยตนเอง	3.74	0.809	1	5	มาก
รวม	4.02	0.519	2.20	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะของงาน ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน ค่าเฉลี่ยเท่า

กับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 - 4.21 เรียงตามลำดับ ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากงานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณค่า และมีความหมายความสุขในการทำงานมากที่สุดโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.644 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่ผลงานที่ทำมีส่วนสำคัญในการทำให้เทศบาลตำบลเกิดการพัฒนาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.674 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามที่เวลากำหนดได้โดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.606 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นความเป็นอิสระในการเลือกทำงานตามลำดับด้วยตนเองโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.809 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กร ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง รายข้อคำถาม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
11. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.28	1.017	1	5	มาก
12. งานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความมั่นคงเพียงใด	3.69	0.909	1	5	มาก
13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.724	1	5	มาก
14. ท่านทำงานที่เทศบาลตำบลของท่านบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน	3.88	0.685	1	5	มาก
15. เทศบาลตำบลของท่านให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	3.63	0.829	1	5	มาก
รวม	3.89	0.576	2.00	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 - 3.88 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถทำงานบรรลุ เป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 โดยมี ระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.724 โดยมี ระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากงานที่ทำที่เทศบาลตำบลมีความมั่นคงโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.909 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากเทศบาลตำบลให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.829 โดยมีระดับ ความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการทำงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.017 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อคำถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
16. ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในเทศบาลตำบล	3.97	0.763	2	5	มาก
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เทศบาล ตำบลได้เป็นอย่างดี	4.04	0.675	2	5	มาก
18. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เทศบาล ตำบลได้เป็นอย่างดี	3.95	0.694	2	5	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อคำถาม (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี	3.97	0.684	1	5	มาก
20. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.88	0.805	1	5	มาก
รวม	3.96	0.621	2.20	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 - 4.04 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการทำงานที่รู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.763 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.684 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.694 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.805 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นรายด้านได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความคิดเห็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.90	0.534	5.00	1.60	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.91	0.562	5.00	1.40	มาก
3. ด้านเวลา	4.03	0.531	5.00	2.20	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.89	0.576	5.00	2.15	มาก
รวม	3.93	0.486	5.00	2.15	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486 เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในทุกๆ ด้านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยจำแนกเป็น ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.531 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยรายข้อคำถามของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ให้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.14 – ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน รายข้อคำถาม

ด้านคุณภาพของงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
21. ท่านรู้กฎระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานที่ดี และปฏิบัติอย่างถูกต้อง	3.79	0.688	1	5	มาก
22. ความรู้ความสามารถของท่านสอดคล้องกับงานที่ท่านทำในเทศบาลตำบล	3.86	0.663	1	5	มาก
23. ท่านศึกษาหาความรู้อยู่เสมอและนำมาพัฒนา งานของท่านได้	3.91	0.648	1	5	มาก
24. ท่านมีความเข้าใจงานที่รับผิดชอบของท่านใน เทศบาลตำบล และตั้งใจทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อ เทศบาลตำบล	4.02	0.614	2	5	มาก
25. คุณภาพงานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความ ถูกต้องครบถ้วน	3.95	0.610	2	5	มาก
รวม	3.90	0.534	1.60	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 - 4.02 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดถึงมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่มีความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และตั้งใจทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.614 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากผลงานที่ทำมีคุณภาพงานมีความถูกต้องครบถ้วนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่มีโอกาสได้รับการอบรมสามารถนำมาพัฒนางาน ได้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.648 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความรู้ความสามารถที่มีอยู่สอดคล้องกับงานที่ท่านทำในเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี และปฏิบัติอย่างถูกต้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน รายข้อคำถาม

ด้านปริมาณงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
26. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	3.84	0.719	1	5	มาก
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายที่เทศบาลตำบลมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.85	0.685	1	5	มาก
28. ท่านสามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ กฎหมาย	3.95	0.678	1	5	มาก
29. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	3.95	0.653	1	5	มาก
30. ปริมาณงานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลเกิดประสิทธิภาพที่ดีมากเพียงใด	3.96	0.650	2	5	มาก
รวม	3.91	0.562	1.40	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นด้านปริมาณงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 - 3.96 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากปริมาณงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.650 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน ความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่สามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.653 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายที่เทศบาลตำบลมีปริมาณงานที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวันโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.719 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา รายข้อคำถาม

ด้านเวลา	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
31. ท่านเอาใจใส่ต่องานและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา	4.07	0.597	3	5	มาก
32. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลา ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยเพียงใด	4.02	0.663	2	5	มาก
33. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทำงานทันเวลาได้	4.00	0.627	2	5	มาก
34. ท่านเห็นความสำคัญของเวลาและพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบล	4.07	0.622	2	5	มาก

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา รายข้อคำถาม (ต่อ)

ด้านเวลา	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
35. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับงานที่สำคัญ	4.02	0.612	2	5	มาก
รวม	4.03	0.531	2.20	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.16 ผลการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ด้านเวลา ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.531 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 - 4.07 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการที่เห็นความสำคัญของเวลา และพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความเอาใจใส่ต่องานและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.597 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 3 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการมาทำงานตรงต่อเวลา ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับงานที่สำคัญโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความสามารถในการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ทำงานทันเวลาได้โดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.627 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย รายข้อคำถาม

ด้านค่าใช้จ่าย	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
36. ท่านสามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงานลง	3.86	0.689	1	5	มาก
37. ท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับเทศบัญญัติที่กำหนด	3.93	0.673	1	5	มาก
38. ท่านลดปริมาณการใช้น้ำประปาในเทศบาลตำบล	3.85	0.741	1	5	มาก
39. ท่านประหยัดการใช้ไฟฟ้าที่เทศบาลตำบล	3.84	0.698	1	5	มาก
40. ท่านสามารถทำงานที่เทศบาลตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำผลงานได้ในปริมาณมากและมีความถูกต้อง	3.96	0.644	2	5	มาก
รวม	3.89	0.589	2.00	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของผู้ตอบแบบ สอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.589 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 - 3.96 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือการที่สามารถทำงานด้วยความเรียบร้อย ผลงานที่ทำจำนวนมากและมีความถูกต้องโดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.644 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากสามารถจัดสรรการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับให้สอดคล้องเป็นไปตามเทศบัญญัติโดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากสามารถลดความผิดพลาดของงานลงได้โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.689 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถลดการใช้น้ำประปาในเทศบาลตำบลได้ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.741 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือการได้ร่วมกันลดการใช้ไฟฟ้าลงได้ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.698 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็นรายด้านได้ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายระดับความคิดเห็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	Mean	SD	Mix	Min	ระดับความคิดเห็น
1. ความพึงพอใจในงาน	3.95	0.618	5.00	2.00	มาก
2. ความรื่นรมย์ในงาน	3.83	0.713	5.00	1.00	มาก
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.98	0.615	5.00	2.00	มาก
รวม	3.92	0.604	5.00	2.00	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พบว่าระดับความสุขในการทำงานมีมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน โดยจำแนกเป็น ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.618 และด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยรายข้อคำถามของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ให้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.19 – 4.21

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน รายข้อคำถาม

ความพึงพอใจในงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
41. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.91	0.702	2	5	มาก
42. ท่านรู้สึกชอบ พอใจ ถูกใจกับงานที่ทำในเทศบาลตำบล	3.93	0.707	2	5	มาก
43. ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ลุล่วง ด้วยความรวดเร็วและมีความถูกต้อง	4.14	0.666	2	5	มาก
44. ท่านผ่อนคลาย ไม่เครียดกับงาน และภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง	3.90	0.752	1	5	มาก
45. ท่านเกิดความผูกพัน ทุ่มเท เสียสละ ไม่ย้าย หรือไม่ลาออกจากเทศบาลตำบล	3.85	0.801	1	5	มาก
รวม	3.95	0.618	2.00	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเกิดความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 - 4.14 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ลุล่วง ด้วยความรวดเร็วและมีความถูกต้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.666 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีเกิดจากความรู้สึกชอบพอใจ ถูกใจกับงานที่ทำในเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการผ่อนคลาย ไม่เครียดกับงาน ภูมิใจในผลการทำงานของตนเองโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความผูกพัน ห่วงเท เสียสละ ไม่คิดจะย้าย หรือไม่ลาออกจากเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.801 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความร่มเย็นในงาน รายข้อคำถาม

ความร่มเย็นในงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
46. ท่านรู้สึกร่มเย็นในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงาน	3.82	0.794	1	5	มาก
47. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.81	0.807	1	5	มาก
48. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ ในการทำงานที่เทศบาลตำบลและมีความสุข	3.76	0.827	1	5	มาก
49. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสเบิกบาน	3.90	0.759	1	5	มาก
50. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในเทศบาลตำบล	3.88	0.769	1	5	มาก
รวม	3.83	0.713	1.00	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความร่มเย็นในงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 - 3.90 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากรู้สึกสบายใจในการทำงาน ยึดแน่น แจ่มใสเบิกบานให้กันและกันโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.759 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากการความรู้สึกร่าเริงใจที่พร้อมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในเทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.769 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากรู้สึกมีอิสระในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงานที่เทศบาลตำบลตลอดเวลาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.794 มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน ระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.807 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากรู้สึกที่ไม่วิตกกังวลในการทำงานที่เทศบาลตำบลและมีความสุขร่วมกันในองค์กรโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.827 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รายข้อคำถาม

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
51. ท่านกระตือรือร้นและอยากจะทำหน้าที่เทศบาลตำบลของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.697	1	5	มาก
52. ท่านรู้สึกชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	3.97	0.732	1	5	มาก
53. ท่านชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่เทศบาล	3.95	0.769	1	5	มาก
54. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันและกัน	3.99	0.710	1	5	มาก
55. ท่านช่วยเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบลทำงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.04	0.677	2	5	มาก
รวม	3.98	0.614	2.00	5.00	มาก

(N = 390 คน)

จากตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน มีระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.614 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 - 4.04 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

(1) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือการทำงานที่สามารถช่วยเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบลทำงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.677 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(2) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการที่สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.710 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(3) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเนื่องจากความกระตือรือร้นและอยากจะทำหน้าที่เทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(4) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความรู้สึกชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ และมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.732 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน

(5) ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเกิดจากความชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่เทศบาลตำบลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.769 โดยมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดที่ 1 คะแนน และระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ 5 คะแนน ตามลำดับ

สรุปภาพรวมของปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก มีความสุขในการทำงานมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือด้านความสุขในการทำงานรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือปัจจัยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานในการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 3 ข้อ คือ

(1) ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกันมีผลให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

(2) ลักษณะประชากรศาสตร์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

(3) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการทดสอบไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ได้ผลการทดสอบจำแนกแต่ละสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงในส่วนของคุณลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกันมีผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีผลให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีต่างกัน ดังนี้

สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากรโดยใช้สถิติ t-Test การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐานของผลต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ($\mu_1 - \mu_2$) ทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม เช่นค่าความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันหรือไม่ ดังนี้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน (Sig > 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีกับความสุขในการทำงานทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่ามีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน (Sig < 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีกับความสุขในการทำงานทั้ง

2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test จากตาราง Group Statistics and Independent Samples Test

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

Group Statistics				
ความสุขในการทำงาน	เพศ	N	Mean	SD
ความสุขในการทำงาน	ชาย	120	4.01	0.643
	หญิง	270	3.88	0.583

จากตารางที่ 4.22 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 และเป็นเพศชาย จำนวน 120 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

ความสุขในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances				
	F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)
ความสุขในการทำงาน	0.190	0.664	1.902	388	0.059

จากตารางที่ 4.23 พบว่า t-test ได้ค่าเมื่อทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน พบ Levene's test ให้ค่า $F = 0.190$, $\text{sig} = 0.664 > 0.05$ นั่นคือความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจึงทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิงด้วยสถิติ t-test แบบ Equal variances assumed ได้ $t = 1.902$, $df = 388$, $\text{sig} = 0.059 > 0.05$ สรุปว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทยุทธการกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

Group Statistics				
	ประเภทยุทธการ	N	Mean	SD
ความสุขในการทำงาน	พนักงานเทศบาล	195	3.92	0.647
	พนักงานจ้าง	195	3.92	0.559

จากตาราง 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 195 คน มีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงาน 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 และพนักงานจ้างจำนวน 195 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.559

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประเภทยุทธการกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยใช้ Levene's test

ความสุขในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances				
	F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)
ความสุขในการทำงาน	2.838	0.093	-0.039	388	0.969

จากตารางที่ 4.25 พบว่า t-test ได้ค่าเมื่อทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน พบ Levene's test ให้ค่า $F = 2.838$, $\text{sig} = 0.093 > 0.05$ นั่นคือความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจึงทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างด้วยสถิติ t-test แบบ Equal variances assumed ได้ $t = -.039$, $df = 388$, $\text{sig} = 0.969 > 0.05$ สรุปว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่แตกต่างกัน

4.2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)

เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ

ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) การทดสอบหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม หรือ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t หรือ z แต่ถ้าเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป การใช้สถิติ t หรือ z จะต้องทำการทดสอบหลายครั้ง ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปจึงทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F เพียงครั้งเดียว สถิติ F-test โดยใช้ตัวแปรต้น 1 ตัว และตัวแปรตามต่อเนื่อง 1 ตัว โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดย F-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สถิติ Levene’s test จากตาราง Homogeneity of Variances ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน ($Sig > 0.05$) ทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test หากพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกันต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferoni หรือ Scheffe และถ้าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน ($Sig \leq 0.05$) ถ้ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett’s T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบดังตารางแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงาน Descriptives

ความสุขในการทำงาน	N	Mean	SD	Min	Max
ต่ำกว่า 20 ปี	12	4.039	0.401	3.40	4.47
21-30 ปี	101	3.889	0.546	2.73	5.00
31-40 ปี	185	3.829	0.608	2.00	5.00
41-50 ปี	70	4.131	0.652	2.07	5.00
51 ปีขึ้นไป	22	4.133	0.580	3.00	5.00
รวม	390	3.922	0.604	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.26 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 390 คน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดร้อยละ 3.922 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 185 คนค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.829 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.608 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 101 คน

ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.889 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.546 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 70 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.131 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.133 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 และมีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 12 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.039 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.401 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances				
ความสุขในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุขในการทำงาน	0.806	4	385	0.522

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงานพบว่าค่า Levene's test = 0.806, df1 = 4, df2 = 385, sig = 0.522 > 0.05 สรุปว่า ความแปรปรวนของประชากรทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน หรือมีความแปรปรวนเท่ากัน

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุต่อความสุขในการทำงาน

ANOVA					
ความสุขในการทำงาน					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.890	4	1.473	4.162	0.003**
ภายในกลุ่ม	136.214	385	0.354		
รวม	142.104	389			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 4.162$, $sig = 0.003 < 0.01$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อย 1 คู่ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple Comparisons โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Bonferroni เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันกับ
ความสุขในการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni

Multiple Comparisons					
Dependent Variable : ความสุขในการทำงาน					
	Age	Age	Mean Difference	Std. Error	Sig.
Bonferroni	20 ปี หรือต่ำกว่า	21 - 30 ปี	0.15308	0.18182	1.000
		31 - 40 ปี	0.20898	0.17719	1.000
		41 - 50 ปี	-0.09159	0.18584	1.000
		51 ปี ขึ้นไป	-0.09444	0.21346	1.000
	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.05590	0.07359	1.000
		41 - 50 ปี	-0.24467	0.09251	0.085
		51 ปี ขึ้นไป	-0.24752	0.13995	0.777
	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	-0.30057 ^{**}	0.08347	0.004
		51 ปี ขึ้นไป	-0.30342	0.13414	0.243
	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป	-0.00286	0.14538	1.000

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.29 การทดสอบภายหลังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของ ของอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน

Descriptives			
ความสุขในการทำงาน			
สถานภาพ	N	Mean	SD
โสด	189	3.847	0.578
สมรส	187	3.968	0.623
อื่นๆ.....	14	4.319	0.496
รวม	390	3.922	0.604

จากตารางที่ 4.30 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 390 คน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดร้อยละ 3.922 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.604 โดยผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด จำนวน 189 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.847 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 สถานภาพสมรส จำนวน 187 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.968 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 14 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.319 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances			
ความสุขในการทำงาน			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.138	2	387	0.871

จากตารางที่ 4.31 พบว่าค่า Levene's test = 0.138, df1 = 2, df2 = 387, sig = 0.871 > 0.05 สรุปว่า ความแปรปรวนของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน

ตารางที่ 4.32 วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน

ANOVA					
ความสุขในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.68	2	1.842	5.149	0.006**
ภายในกลุ่ม	138.42	387	0.358		
รวม	142.10	389			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า $F = 5.149$, $sig = 0.006 < 0.01$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อย 1 คู่ มีค่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงทำการทดสอบภายหลังต่อไปด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน

Multiple Comparisons					
Dependent Variable : ความสุขในการทำงาน					
	สถานภาพ	สถานภาพ	Mean Difference	Std. Error	Sig.
Bonferroni	โสด	สมรส	-0.12171	0.06169	0.148
	อื่นๆ....	โสด	0.47249*	0.16565	0.014*
		สมรส	0.35078	0.16571	0.105

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.33 การทดสอบภายหลังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของสถานภาพโสด และสถานภาพอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน

Descriptives			
ความสุขในการทำงาน	N	Mean	SD
ม. 6 หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า	22	4.103	0.478
อนุปริญญา หรือ ปวส.	55	3.893	0.728
ปริญญาตรี	219	3.900	0.570
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	94	3.947	0.628
รวม	390	3.922	0.604

(N = 390)

จากตารางที่ 4.34 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 390 คน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดร้อยละ 3.922 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.900 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.570 ระดับการ ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 94 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.946 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628

ระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 55 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.893 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 และระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช.หรือต่ำกว่า จำนวน 22 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.103 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.478 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances			
ความสุขในการทำงาน			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.083	3	386	0.007

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า Levene's test = 4.083, df1 = 3, df2 = 386, sig = 0.007 < 0.05 สรุปว่า ความแปรปรวนของประชากรอย่างน้อย 1 กลุ่มมีค่าไม่เท่ากัน

ตารางที่ 4.36 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน

ANOVA					
ความสุขในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.929	3	0.310	0.846	0.469
ภายในกลุ่ม	141.17	386	0.366		
รวม	142.10	389			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า $F = 0.846$, $sig = 0.469 > 0.05$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน จึงไม่ต้องทดสอบภายหลังต่อไป

ตารางที่ 4.37 วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	N	Mean	SD
ต่ำกว่า 1 ปี	37	4.059	0.491
2-5 ปี	127	3.852	0.590
6-11 ปี	122	3.849	0.583

ตารางที่ 4.37 วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน
(ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	N	Mean	SD
11-15 ปี	66	3.989	0.683
16 ปี ขึ้นไป	38	4.137	0.618
รวม	390	3.922	0.604

จากตารางที่ 4.37 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 390 คน ค่าเฉลี่ยทั้งหมด ร้อยละ 3.922 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 127 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.852 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.590 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 11 ปีจำนวน 122 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.849 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 66 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.989 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.137 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.059 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.491 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances			
ความสุขในการทำงาน			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.708	4	385	0.587

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า Levene's test = 0.708, df1 = 4, df2 = 385, sig = 0.587 > 0.05 สรุปว่า ความแปรปรวนของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน

ตารางที่ 4.39 วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน

ANOVA					
ความสุขในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.028	4	1.007	2.808	0.025
ภายในกลุ่ม	138.077	385	0.359		
รวม	142.104	389			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า $F = 2.808$, $sig = 0.025 < 0.05$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทุกกลุ่มมีค่าประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบภายหลังต่อไปด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.40 วิเคราะห์ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน

Multiple Comparisons					
ความสุขในการทำงานรวม					
	ประสบการณ์ในการทำงาน	Experience	Mean Difference	Std. Error	Sig.
Bonferroni	ต่ำกว่า 1 ปี	2-5 ปี	0.20697	0.11188	0.651
		6-11 ปี	0.21083	0.11204	0.614
		11-15 ปี	0.06956	0.12299	1.000
		16 ปี ขึ้นไป	-0.07738	0.13831	1.000
	2-5 ปี	6-11 ปี	0.00386	0.07592	1.000
		11-15 ปี	-0.13741	0.09087	1.000
		16 ปี ขึ้นไป	-0.28435	0.11073	0.106
	6-11 ปี	11-15 ปี	-0.14127	0.09151	1.000
		16 ปี ขึ้นไป	-0.28821*	0.11125	0.009
	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป	-0.14694	0.12195	1.000
. The mean difference is significant at the 0.05 level.					

จากตารางที่ 4.40 การทดสอบภายหลังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป และ

ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 11 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

Descriptives				
ความสุขในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ต่ำกว่า 10,000 บาท	67	3.889	0.569	0.06961
10,001-20,000 บาท	208	3.897	0.584	0.04055
20,001-30,000 บาท	98	3.945	0.651	0.06574
30,001 บาทขึ้นไป	17	4.219	0.663	0.16086
รวม	390	3.922	0.604	0.03061

จากตารางที่ 4.41 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 390 คน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดร้อยละ 3.922 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 208 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.897 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 98 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.945 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.651 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 67 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.889 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.569 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.219 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances			
ความสุขในการทำงาน			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.163	3	386	0.922

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ค่า Levene's test = 0.163, df1 = 3, df2 = 386, sig = 0.922 > 0.05 สรุปว่า ความแปรปรวนของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน

ตารางที่ 4.43 วิเคราะห์ความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ANOVA					
ความสุขในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.758	3	0.586	1.611	0.186
ภายในกลุ่ม	140.347	386	0.364		
รวม	142.104	389			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า $F = 1.611$, $sig = 0.186 > 0.05$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน จึงไม่ต้องทดสอบภายหลังต่อไป

4.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Correlation) รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.44 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับตัวแปรตามความสุขในการทำงาน

Correlations								
	Sex	Age	Status	Education	Human	Experience	income	Sum happy
เพศ	1	-0.134**	-0.038	0.067	0.011	-0.125*	-0.096	-0.100*
อายุ		1	0.461**	0.192**	-0.338**	0.668**	0.524**	0.119*
สถานภาพ			1	0.162**	-0.277**	0.377**	0.344**	0.149**
ระดับการศึกษา				1	-0.457**	0.266**	0.514**	-0.022
ประเภทบุคลากร					1	-0.315**	-0.588**	0.002
ประสบการณ์ในการทำงาน						1	0.558**	0.074
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน							1	0.082
ความสุขในการทำงาน								1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับตัวแปรความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามความสุขในการทำงาน มีสัมพันธ์กันทั้งหมด 3 คู่ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.149$) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.119$) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทางบวก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างเพศและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.100$) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทางลบ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นตัวแปรต้นอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตามอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น ที่สัมพันธ์กันเองนั้นมีตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 17 คู่ ดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก 1 คู่ คือ อายุกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.668$) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 6 คู่ ได้แก่ ประเภทบุคลากรกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.588$) ประสบการณ์ในการทำงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.558$) อายุกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.524$) ระดับการศึกษากับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.514$) อายุกับสถานภาพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.461$) และระดับการศึกษากับประเภทบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ ($r_{xy} = -0.457$) ตามลำดับ ต่อมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันต่ำทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 6 คู่ ได้แก่ สถานภาพกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.377$) สถานภาพกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.344$) อายุกับประเภทบุคลากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.338$) ประเภทบุคลากรกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.315$) สถานภาพกับประเภทบุคลากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.277$) และระดับการศึกษากับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.266$) ตามลำดับ สุดท้ายคือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุกับระดับการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.192$) สถานภาพกับระดับการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.162$) เพศกับอายุ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.134$) ตามลำดับ ทุกตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเพศกับประสบการณ์ในการทำงาน

มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.125$) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นตัวแปรตัวอื่นไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรต้นอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยภายในองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

Correlations									
ตัวแปร	Y	1	2	3	4	5	6	7	8
ความสุขในการทำงาน (Y)	1	0.558**	0.568**	0.563**	0.673**	0.624**	0.697**	0.654**	0.635**
1.สภาพแวดล้อมในงาน		1	0.557**	0.511**	0.627**	0.524**	0.526**	0.454**	0.467**
2.ลักษณะของงาน			1	0.591**	0.575**	0.635**	0.631**	0.624**	0.576**
3.ผลลัพธ์ที่คาดหวัง				1	0.583**	0.587**	0.533**	0.473**	0.492**
4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					1	0.678**	0.633**	0.535**	0.520**
5.ด้านคุณภาพงาน						1	0.711**	0.655**	0.646**
6.ด้านปริมาณงาน							1	0.773**	0.706**
7.ด้านเวลา								1	0.744**
8.ด้านค่าใช้จ่าย									1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม จากตารางที่ 4.45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยภายในองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แบ่งออกเป็น ด้านปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ทั้งหมด 8 คู่ ดังนี้ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวกจำนวน 5 คู่ ได้แก่ ด้านปริมาณกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.697$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.673$) ด้านเวลากับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.654$) ด้านค่าใช้จ่ายกับความสุขในการทำงาน มีค่า

ความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.635$) และด้านคุณภาพของงานกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.624$) ตามลำดับ รองลงมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก ได้แก่ ลักษณะของงานกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.568$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.563$) และสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.558$) ตามลำดับ ทุกตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น ที่สัมพันธ์กันเองนั้นมีตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 28 คู่ ดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก 12 คู่ ได้แก่ ด้านเวลากับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.744$) ด้านปริมาณงานกับด้านเวลา ความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.773$) ด้านคุณภาพงานกับด้านปริมาณงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.711$) ด้านปริมาณงานกับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.706$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านคุณภาพงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.678$) ด้านคุณภาพงานกับด้านเวลาความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.655$) ด้านคุณภาพงานกับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.646$) ลักษณะของงานกับด้านคุณภาพงานมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.635$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านปริมาณงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.633$) ลักษณะของงานกับด้านปริมาณงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.631$) สภาพแวดล้อมในงานกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.627$) และลักษณะของงานกับด้านเวลา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.624$) รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก จำนวน 16 คู่ ได้แก่ ลักษณะของงานกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.591$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับด้านคุณภาพงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.587$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.583$) ลักษณะของงานกับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.576$) ลักษณะของงานกับด้านเวลา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.575$) สภาพแวดล้อมในงานกับลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.557$) สัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านเวลาความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.535$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับด้านปริมาณงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.533$) สภาพแวดล้อมในงานกับด้านปริมาณงาน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.526$) สภาพแวดล้อมในงานกับด้านคุณภาพของงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.524$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านค่าใช้จ่ายความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.520$) สภาพแวดล้อมในงานกับผลลัพธ์ที่คาดหวังความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.511$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.492$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับด้านเวลา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.473$) สภาพแวดล้อมในงานกับด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์

เท่ากับ ($r_{xy} = 0.467$) และสภาพแวดล้อมในงานกับด้านเวลา มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.454$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.4 ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปร		B	SE b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		-0.112	0.259		-0.431	0.667		
ลักษณะประชากรศาสตร์	เพศ	-0.043	0.042	-0.033	-1.023	0.307	0.915	1.093
	อายุ	0.019	0.031	0.028	0.607	0.544	0.451	2.215
	สถานภาพ	0.102	0.038	0.096	2.687	0.008**	0.746	1.340
	ระดับการศึกษา	-0.037	0.030	-0.048	-1.247	0.213	0.650	1.539
	ประเภทบุคลากร	0.127	0.051	0.105	2.503	0.013*	0.536	1.867
	ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.029	0.024	-0.054	-1.213	0.226	0.487	2.051
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.036	0.038	0.046	0.955	0.340	0.417	2.400
ปัจจัยภายในองค์กร	สภาพแวดล้อมในงาน	0.082	0.041	0.087	2.021	0.044*	0.517	1.933
	ลักษณะของงาน	-0.018	0.055	-0.016	-0.332	0.740	0.421	2.375
	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	0.029	0.009	0.150	3.269	0.001**	0.449	2.229
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.259	0.048	0.266	5.394	0.000**	0.391	2.558
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพของงาน	-0.027	0.060	-0.024	-0.450	0.653	0.343	2.915
	ด้านปริมาณงาน	0.202	0.063	0.188	3.223	0.001**	0.279	3.586
	ด้านเวลา	0.203	0.064	0.178	3.167	0.002**	0.300	3.338
	ด้านค่าใช้จ่าย	0.143	0.053	0.136	2.707	0.007**	0.377	2.651
R = 0.803, $R^2 = 0.644$ R^2 (Adjusted) = 0.630, SEE = 0.36753, F = 45.185, Sig = 0.000								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ดังตารางที่ 4.46 ด้วยวิธีการ Enter พบว่า ค่า Multiple (R = 0.803) นั่นคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุระหว่างชุดตัวแปรทำนายทั้ง 15 ตัว กับตัวแปรตามความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ส่วนสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ R^2 (Adjusted) ($R^2 = 0.630$) พบว่า ชุดทำนายทั้ง 15 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 63 ส่วนอีกร้อยละ 37 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ การทดสอบนัยสำคัญของค่า R^2 (Adjusted) พบว่า ค่า F = 45.185 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ชุดของตัวแปรทำนายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ทุกตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ คือ ตัวแปรแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปร และค่า (Variance Inflation Factor: VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity (เพ็ญภัคร พันธ์ผา, 2560)

จากตารางที่ 4.46 เมื่อพิจารณาจากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ สถานภาพ ประเภทบุคลากร สภาพแวดล้อมในงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.266) หมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.266 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance =

0.391) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 2.558) ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ด้านปริมาณงาน (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.188) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.279) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 3.586) ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ด้านเวลา (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.178) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านเวลาเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.178 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.300) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 3.338) ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.150) หมายความว่าถ้าผลลัพธ์ที่คาดหวังเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.150 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.449) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 2.229) ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ด้านค่าใช้จ่าย (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta = 0.136) หมายความว่าถ้าปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.136 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.377) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 2.651) ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ด้านประเทบุคลากร (ลักษณะประชากรศาสตร์) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.105) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านสถานภาพเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.105 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.536) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 1.876) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ด้านสถานภาพ (ลักษณะประชากรศาสตร์) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.096) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านสถานภาพเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.096 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.451) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 1.340) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

สภาพแวดล้อมในงาน (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta = 0.087) หมายความว่าถ้าปัจจัยด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.087 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.517) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 1.933) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาสร้างสมการถดถอยรูปแบบดิบ และคะแนนมาตรฐานเขียนได้ ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ B

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีเกิดจาก = -0.112 (ค่าคงที่) + 0.259^{**} (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดียิ่งสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข + 0.202^{**} (ด้านปริมาณงาน) คิดเห็นว่าปริมาณงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน หากปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถทำงานให้ทันเวลาทำให้เกิดความสุขในการทำงาน + 0.203^{**} (ด้านเวลา) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งาน ความเอาใจใส่ต่องาน การมาทำงานตรงต่อ

เวลา และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตาม ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข + 0.029** (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ งานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีสวัสดิการพิเศษต่างๆ เพิ่มมากขึ้นและมีโอกาสได้รับการจ้างทำงานต่อ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน + 0.143** (ด้านค่าใช้จ่าย) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ทรัพยากรด้านค่าใช้จ่ายเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี หากใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ การที่สามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงาน และใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ทำให้การทำงานเกิดความสุข ไม่เครียด สามารถนำผลประโยชน์การลดค่าใช้จ่ายในองค์กร ไปขอรับคะแนนในการประเมินผลเพื่อขอรับเงินโบนัสได้เพิ่มอีก ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสุขได้เช่นกัน + 0.127** (ประเภทบุคลากร) ความแตกต่างของบุคลากรทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน + 0.102* (ด้านสถานภาพ) พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทำงานแตกต่างกัน + 0.082* (สภาพแวดล้อมในงาน) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด มีอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่มีความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

(2) สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี = 0.266** (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 0.188** (ด้านปริมาณงาน) + 0.178** (ด้านเวลา) + 0.150** (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) + 0.136** (ด้านค่าใช้จ่าย) + 0.105** (ประเภทบุคลากร) + 0.096* (ด้านสถานภาพ) + 0.087* (สภาพแวดล้อมในงาน)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 52 แห่ง จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นของของเครื่องมืออยู่ในช่วง 0.984 - 0.985 เก็บแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ณ สถานที่ ตั้งของหน่วยราชการนั้นๆ จัดส่งทางไปรษณีย์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) เป็นต้น สถิติที่ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้ สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 390 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน เป็นร้อยละ 69.2 มีอายุในช่วง 31 - 40 ปี 185 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน เป็นร้อยละ 56.2 ประเภทบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ จำนวน 195 คน เป็นพนักงานจ้างหรือลูกจ้าง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

5.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าในทุกๆ กลุ่มมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 ตามลำดับ

5.5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน โดยจำแนกเป็น ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.531 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 ตามลำดับ

5.5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าในทุกๆ ด้านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน โดยจำแนกเป็นด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615 ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 และด้านความร่ำรวยในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 ตามลำดับ

5.5.5 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงในส่วน of ลักษณะประชากรศาสตร์

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานมีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงมีค่าเท่ากันและค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรกับความสุขในการทำงานมีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีค่าเท่ากัน และค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่แตกต่างกัน

ความแปรปรวนของอายุต่อความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของช่วงอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความแปรปรวนของสถานภาพต่อความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของสถานภาพโสด และสถานภาพอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรทุกกลุ่มมีค่าเท่ากันความสุขในการทำงานของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 11 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวสรุปได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านลักษณะประชากรศาสตร์กับตัวแปรความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามความสุขในการทำงาน มีสัมพันธ์กันทั้งหมด 3 คู่ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.149$) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.119$) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทางบวก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และน้อยที่สุด คือความสัมพันธ์ระหว่างเพศและมีความสุขในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.100$) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทางลบ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตัวแปรต้นคู่อื่นๆ นอกนั้นไม่สัมพันธ์กัน

วิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยภายในองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยทั้งหมด 8 คู่ ดังนี้ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ด้านปริมาณกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.697$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.673$) ด้านเวลา กับความสุขในการทำงาน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.654$) ด้านค่าใช้จ่ายกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.635$) ด้านคุณภาพของงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.624$) ตามลำดับ รองลงมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก ได้แก่ ลักษณะของงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.568$) ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับความสุขในการทำงาน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.563$) และสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.558$) ตามลำดับ ทุกตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.5.7 ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter พบว่า ค่า Multiple ($R = 0.803$) นั่นคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุระหว่างชุดตัวแปร

ทำนายทั้ง 15 ตัว กับตัวแปรตาม (ความสุขในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และพบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.266) ด้านปริมาณงานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.188) ด้านเวลาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.178) ผลลัพธ์ที่คาดหวังค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.150) ด้านค่าใช้จ่ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta = 0.136) ด้านสถานภาพ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.096) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านประเภทบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.105) และสภาพแวดล้อมในงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta = 0.087) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยภายในองค์กร) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ทำงานด้วยความรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหายังได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานร่วม กันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรในองค์กร มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน พุดคุยกันด้วยความไพเราะ การทำงานในแต่ละวันจึงมีความสุข รวมถึงงานที่ทำนั้นจะประสบความสำเร็จอีกด้วย นอกจากนั้น สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่าการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันทำให้เกิดความสุขในการทำงานเช่นกัน จากที่กล่าวมาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขมากที่สุดในงานวิจัยคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะทำให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความสุขในการทำงานซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่อง

ของรายได้เหมือนกับงานวิจัยอื่นๆ เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความสุขของคนในชาติ เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (2560) พบว่า รายได้มักจะทำให้คนมีความสุขมากขึ้นแต่ในระยะยาวรายได้อย่างเดียวไม่ได้ส่งผลให้คนมีความสุขมากขึ้น อันเนื่องมาจากเหตุผลบางประการ เช่น การลดลงของความสุขต่อหน่วยต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น และคนมักจะมีความต้องการที่มากขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเกี่ยวกับการสร้างความสุข โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจะสามารถทำให้การทำงานเกิดความสุขอย่างแท้จริง เพราะมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีทำให้มีความสุขมากขึ้น และยังค้นพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถทำให้พนักงานของเทศบาลตำบลมีความสุขในการทำงานมากที่สุด งานวิจัยบางเรื่องจะเห็นความ สำคัญด้านความสำเร็จในงานรายได้ที่ได้รับ มีความสำคัญต่อความสุขมากที่สุด นฤมล แสงผล (2554) หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรธุรกิจความสุขของพนักงานก็เกิดจากการที่ได้รับรายได้มาก ทำให้มีความสุขมาก

ด้านปริมาณงาน (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปริมาณงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี หากปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ กฎหมายได้นั้น จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า การที่พนักงานสามารถรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีความเหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานเพราะไม่เกิดความเครียด ตรงข้ามกับหากงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไปจนไม่สามารถทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาจะทำให้พนักงานขาดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสำคัญของงานกับความสุขในการทำงาน สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า การได้รับงานที่มีความสำคัญนั้น จำทำให้เกิดความรู้สึก คือ ความรู้สึกดีใจ ภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ แต่งพนักงานต้องรับมือกับงานต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามกำหนดเวลาจึงจะเกิดความสุข ความดีใจ รู้สึกภูมิใจ จนก่อเกิดเป็นความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสุข

ด้านเวลา (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเวลาในการทำงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งาน ความเอาใจใส่ต่องาน การมาทำงานตรงต่อเวลา และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งผลงานที่ทำนั้นเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้ได้รับคำชมเชย หรือโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ทำให้การที่พนักงานใส่ใจกับเวลาในแต่ละวัน เพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) กล่าวว่า การที่พนักงานมีความเอาใจใส่ต่องาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาทำให้

พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความสุข จากการทำงานตามเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (ปัจจัยภายในองค์กร) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ระยะเวลา ตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ งานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีสวัสดิการพิเศษต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และได้รับโบนัสจากผลการทำงานในองค์กร รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ หมั่นศึกษาหาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย การจัดทำเอกสาร ทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจากการทำงาน และงานที่ทำงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีโอกาสได้รับการจ้างทำงานต่อ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการ และผู้ป่วยที่มาขอรับบริการ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้พนักงานตั้งใจทำงานที่ได้รับให้สำเร็จตามระยะเวลา เป้าหมาย ซึ่งการที่พนักงานได้รับสิ่งดีๆ ดังกล่าวบ่อยครั้งและต่อเนื่อง พนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร แสดงว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี นามศรี กล่าวว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่ทำแล้วมีเกียรติ เป็นงานประโยชน์ส่วนรวมและท้องถิ่น และค่านิยมของสังคมไทยที่นิยมรับราชการ มองว่างานที่ทำงานมีความมั่นคง นอกจากนั้น สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่าการทำงานประสบความสำเร็จก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรางวัล ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า การทำงานประสบผลสำเร็จส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานต่อ ไม่เปลี่ยนงาน เพราะถ้าได้รับความสำเร็จในงานแล้วด้วยก็จะทำให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ด้านค่าใช้จ่าย (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การใช้ทรัพยากรด้านค่าใช้จ่ายเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี หากใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ การที่สามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลด

ความผิดพลาดของงาน และใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ทำให้การทำงานเกิดความสุข ไม่เครียด สามารถนำผลประโยชน์การลดค่าใช้จ่ายในองค์กร ไปขอรับคะแนนในการประเมินผลเพื่อขอรับเงินโบนัสได้เพิ่มอีก ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสุขได้เช่นกัน รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) กล่าวว่า การทำให้พนักงานเกิดความสุขได้นั้น จำเป็นต้องใส่ใจกับการทำงานในองค์กร ซึ่งมีการใช้ทรัพยากรคนในการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาพร้อมงาน ใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าโดยการช่วยเหลือกันและกันทำให้งานที่เกิดขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพ ผลงานมีความผิดพลาดน้อยที่สุด ลดเวลาการทำงานลงได้ดีกว่าการทำงานนั้นคนเดียว จึงทำให้สนุกกับการทำงาน พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

ด้านประเภทบุคลากร (ลักษณะประชากรศาสตร์) ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคลากรทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า บุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนั้น สิริธร แซ่อั่ว (2553) ยังพบว่าตำแหน่งงานหรือประเภทบุคลากร เมื่อตระหนักในคุณค่าของตำแหน่งจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักในการทำงานและพยายามทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการทำงานในตำแหน่งของตนเอง ประเภทบุคลากรยังส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและงานที่ทำมีความสุข สุขุมธ แสงนิ่มนวล (2556) พบว่า การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีมีความรัก ความสามัคคี มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันขันแข็งในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างล้วนจำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการสร้างงานและสร้างความสุขเช่นกัน

ด้านสถานภาพ (ลักษณะประชากรศาสตร์) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือพนักงานงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อความสุข ซึ่งพบว่า ปีที่มีการแต่งงานนั้นจะเป็นปีที่มีความสุขที่สุด หลังจากปีแรกก็จะเกิดความเคยชิน ปีต่อไปก็มีความสุขน้อยลงเล็กน้อยแต่ก็ยังคงความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงานประโยชน์ของการแต่งงานนอกจากจะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักแล้ว ยังเกิดการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Layard, 2005) ซึ่งจากการศึกษาของ Lucas et al. (2003) ที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะความสุขจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถานภาพสมรส พบว่า การเปลี่ยนแปลงสถานภาพมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษณี ขาวยังยืน (2546) ที่ศึกษาปัจจัยด้านชีวิตรัก และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพ

สมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากคนที่มีคู่สมรสจะได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส มีที่ระบายความซับซ้อนใจจากการทำงาน ช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา สภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kim and McKenry (2002); Lee & Ono (2002) พบว่า ผู้มีสถานภาพสมรสมีความสุขมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

สภาพแวดล้อมในงาน (ปัจจัยภายในองค์กร) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด มีอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่ที่มีความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเกิดจากการที่มีแสงในการทำงานที่เพียงพอเหมาะสม และอุปกรณ์การทำงานที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อความสุข แสดงว่า การที่บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก (1959) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน และ จันแรม พุทธนุกูล (2554) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีส่วนทำให้การทำงานเกิดความสุขได้ คือ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอ มีสถานที่ทำงานที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างมีนัยสำคัญถึง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มี

อำนาจ สามารถนำไปตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนั้นควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย และให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคน ประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมจากผลการทำงานที่แท้จริง ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมที่จะบริการกับประชาชน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ สร้างนโยบายให้สามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อเทศบาลตำบล เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย พนักงานมีความรอบรู้ในงาน โดยการจัดอบรมให้พนักงานหรือให้โอกาสพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ควรมอบหมายงานให้พนักงานในปริมาณงานที่มีความเหมาะสม เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ทันเวลาที่กำหนดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5.3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ และประเภทบุคลากรมีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจควรมีการจัดโครงการอบรมสัมมนาให้บุคลากรหรือพนักงานทุกฝ่ายได้พบปะ สัมผัสกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทุกฝ่ายให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.2.1 ในส่วนของงานวิจัยครั้งต่อไปนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคต่างๆ ในประเทศไทยที่ไม่ใช่แค่เพียงจังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น แต่ควรเก็บเพิ่มเติมอีกหลายๆ จังหวัด หรือทุกภูมิภาคเพื่อให้ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ครอบคลุมทั่วประเทศ

5.3.2.2 งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสุขในการทำงานขององค์กรอื่นๆ เช่น บริษัท ห้าง ร้าน หรือหน่วยงานอื่นๆ หรือใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นวโลหะไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. สรุปรายชื่อ อบต. ทั่วประเทศ. <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp> 2557. 28 สิงหาคม, 2559.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. สรุปรายชื่อ อบต. <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp> 2556. 21 ตุลาคม, 2557.
- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข (2553). “การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย” <http://www.dmh.go.th/test/thaihapnew/>. 28 สิงหาคม, 2559.
- เกษิณี ขาวยังยืน. ปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2546.
- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2556.
- กองสวัสดิการแรงงาน. “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)”, อนุสารแรงงาน. 11(4), 2547.
- กัมพล คุณพันธ์. ทศนคติของบุคลากรในองค์กรต่อการผสมผสานวัฒนธรรมขององค์กร กรณี บริษัท ส.บุญมีฤทธิ์วิศวกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2556.
- กมล เข็มณาจิตร. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 8(17): 80 – 89 ; กันยายน-ธันวาคม, 2557.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน (ย่านสีลม). การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2556.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร. การเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุข. <http://www.happy-workplace.com>. 5 ตุลาคม, 2560.
- จันทนา แสนสุข “ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย”, วารสารสมาคมนักวิจัย. 19(1): 34-41; มกราคม – เมษายน, 2557.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย.จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์, 2549.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี. ความสุขหลากหลายมุมมอง. กรุงเทพมหานคร: สองขาครีเอชั่น, 2554.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2552) เพศ หมายถึง. <https://royin.go.th>. 5 ตุลาคม, 2560.
- ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานหอสมุดกลาง: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. <http://www.wiseknow.com/blog>. 5 ตุลาคม, 2560.
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ณัฐา กริทธิรัญ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- ณัฐดา ตัวละมูล. องค์ประกอบภายในองค์กร และความสำเร็จในการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป e-LAAS ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2556.
- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์. เศรษฐศาสตร์เพื่อความสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- ทศ คนนาพร และพันโท อนันต์ ชินบุตร. The Best CEOs คัมภีร์สร้าง “มื้ออาชีพ” และ “เพิ่มความสุข” ในองค์กร ของ เดอะ เบสท์ ซี อี โอ. กรุงเทพมหานคร: แอ๊ปป์บุ๊ก, 2555.
- ทฤษฎีลำดับขั้น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow <http://www.bloggang.com>. 10 กันยายน, 2559.
- ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (two-factor theory) <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>. 10 กันยายน, 2559.
- ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางสุข แนวทางการเสริมสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน. <http://www.drtolap.org/5-happy-work-life>. 10 กันยายน, 2559.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2557.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ธงชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จัยโต. การวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- นฤมล แสงผล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- นภัทร หอมพิกุล. กลยุทธ์การตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่ศูนย์ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2559.
- นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา”, องค์การแห่งความสุข.
<https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/>. 10 กันยายน, 2559.
- พีชญาดา พันผา. สถิติธุรกิจ. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560.
- พระธรรมปิฎก; ป.อ.ปยุตโต. คื่นความสุขในทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก, 2552.
- พุทธทาสภิกขุ “คู่มือมนุษย์”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 18(1): 35-41; เมษายน, 2548.
- เบญญาภา เอกวัตร และพิษณุ เฉลิมวัฒน์. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย. 5(1): 292-306; มกราคม-มิถุนายน, 2556.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2537.
- บันทึกท้องถิ่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา.
<https://th.wikipedia.org/wiki>. 20 กันยายน, 2559.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ประพนธ์ ผาสุกยิด (2549) Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน

<http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>. 11 กันยายน, 2559.

ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคม

อุตสาหกรรมเวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร

มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร, 2540.

เพ็ญภัคร พันผา. สถิติธุรกิจ Business Statistics. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560.

พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์และสุขภาพทางเพศ พ.ศ.2556.

เพศ หมายถึง. <https://ilaw.or.th>. 5 มกราคม, 2560.

ภัทรเดช มาเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรของผู้บริโภคในจังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2555.

มาริเยอ ริการ์. เรียบเรียงโดย สดใส ชันติวรพงศ์. คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด ความสุข.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวนเงินมีนา, 2551.

เมธาวี อ่อนน้อม. การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ และส่วนสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ของลูกค้า ในการเข้าใช้บริการสตูดิโอถ่ายภาพ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2559.

เมธี ไพรัชิต. การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต:

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2556.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). “ความสุข หมายถึง”, ในสารานุกรมเสรี.

<https://th.wikipedia.org/wiki>. 3 กันยายน, 2559.

_____. (2542). “เพศ หมายถึง”, ในสารานุกรมเสรี. <https://th.wikipedia.org/wiki>. 5

ตุลาคม, 2560.

_____. (2542). “อายุ หมายถึง”, ในสารานุกรมเสรี. <https://th.wikipedia.org/wiki>. 5

ตุลาคม, 2560.

_____. (2542). “ระดับการศึกษา หมายถึง”, ในสารานุกรมเสรี.

<https://th.wikipedia.org/wiki>. 5 ตุลาคม, 2560.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วิลาสินี นามศรี. ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษา:
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปวน จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2553.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
รามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556
- วาสนา กล่ำรัมย์. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ภูมิศึกษา:
บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management.
กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศนกร, 2554.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ศุภรัตน์ ชัยเศวตกานนท์. การรับรู้ความเสี่ยงของการบริการสายการบินต้นทุนต่ำ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2559.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: ภูมิศึกษาอุตสาหกรรมเชิง
สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- สุเมธ แสงนิมมวอล. ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.
วารสารสถาบันพระปกเกล้า: 2(1): 20-35; พฤษภาคม - สิงหาคม, 2556.
- สุทิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่ความอยู่เย็นเป็นสุข.
<http://www.uin-thai.com/index.php?lay=show&ac=article&ld.> 10 กันยายน,
2559.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติ และนโยบายที่ส่งเสริมให้คน
เป็นสุข ควรเป็นอย่างไร. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง.
www.happysociety.org/uploads/HsoDownlo, 25 กันยายน, 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

<http://www.dla.go.th/index.jsp>. 20 กันยายน, 2559.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. “หลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน”, ส่วนพัฒนา
และบริหารจัดการความรู้. <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th>. 10 กันยายน, 2559.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) “ความรู้ด้านการศึกษา”, การจัดการความรู้.

<https://onec.go.th>. 5 ตุลาคม, 2560.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. “การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management: PM)”,
ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้. <http://www.stabundamrong.go.th>.

10 กันยายน, 2559.

องค์การอนามัยโลก. ความสุขในการทำงาน. <http://www.thaiclinic.com/cgi-in>. 10 กันยายน,
2559.

อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.

เอ็ม คอนฟิแดนซ์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

อนาคตของไทย รัฐบาลไทย ความสุข. <http://www.thaigov.go.th>. 3 กันยายน, 2559.

อรรถพร อินทรแหยม. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม

ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. <https://th.wikipedia.org/wiki>.

20 กันยายน, 2559.

อัจจิมา เศรษฐบุตร และสายสวรรค์ วัฒนพานิช. การบริหารการตลาด. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

อัญมณี วัฒนรัตน์. ภาวะผู้นำแบบพัฒนาการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความสุขใน

การทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร

มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2556.

อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล (2553) ความสุขของลูกค้า ความสำเร็จขององค์กร.

<https://www.inspiring.org.site>. 20 กันยายน, 2559

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- อัจฉราพรรณ ภิรมย์กิจ. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2556.
- Andrew Matthews. เรียบเรียงโดย ภัทราพร ฟุสกุล. **Happiness NOW สุขกันเถอะเรา**.
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.
- Boonchong Chawsithiwong (2550). "Happy Workplace", **วารสารพัฒนาสังคม**.
9(2): 61-93; ธันวาคม, 2550.
- Diener, E. **Culture and well-being**. London: Springer Dordrecht Heidelberg, 2009.
- Herzberg, F. (1923-2000). **The Hygiene Motivation Theory Thinker**.
<https://www.bl.uk/people/frederick-herzberg>. November 5, 2017.
- Kim, H. K., & McKenry, P.C. "The relationship between marriage and psychological
well-being", **Journal of Family**. 23(8): 30-35; April, 2002.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. "Determining Sample Size for Research Activities",
Educational and Psychological Measurement. 30: 607-610, 1970.
- Layard, R. **Happiness: Lessons from a New Science**. London: Penguin Press.
- Lee, K. S., & Ono, H. (2002). **Marriage, Cohabitation and Happiness: A Cross-National
Analysis of 27 Countries**. <http://paa2011.princeton.edu/papers/110114>.
November 5, 2017.
- Lucas, R. E., & Clark, A. E. (2005). **Do people really adapt to marriage?**.
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00590574/document>.
November 5, 2017.
- Plowman, Grosvenor E & Peterson, E. **Business Organization and Management**.
Illinois: Irwin, 1989.
- Russ Harris, Steven Hayes, Ph.D. เรียบเรียงโดย นิลุบล หฤทัยจิตรโชค. **กักตักแห่งความสุข
The Happiness Trap**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2552.
- Spitzer, Robert. (1999) **The Four Levels of Happiness**.
<http://www.catholiceducation.org/articles/apologetics/ap0016.html>.
September 1, 2017.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Wrojt amd Cropanzano, R. "Psychological well-being and job satisfaction as Predictors of job performance", *Occupational Health Psychology*. 5(1): 277-279, 2007.
- Warr, Peter. *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
- Warr, P. "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of Occupational Psychology*. 63: 193-210, 1990.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๖๒

ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/ว ๑๖๗๓

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ
นางสาวนันทนา ละม่อม

เรียน นายธรรมวิมล สุขเสริม

ด้วย นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี” โดยมี นางสาวเพ็ญภัคร พันผา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำกรค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นางสาวนันทนา ละม่อม โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๔๕๐๗-๘๑๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิบลพ หงษ์ภักดี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๖๒

ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓๖๖ ๖๗๓

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

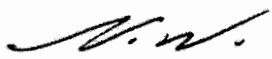
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ
นางสาวนันทนา ละม่อม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร นครชัยกุล

ด้วย นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี นางสาวเพ็ญภัคร พันผา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำ การค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดีดัง นั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นางสาวนันทนา ละม่อม โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๕๕๐๗-๘๑๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันทัด หงษ์ภักดี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๒๐๔.๑๗/ ๙ ๘ ๘

คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ตำบลเมืองศรีโค อำเภอรือเสาะ
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๙๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีวัชรธรรมะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี นางสาวเพ็ญภัทร พันนา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวข้องกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นางสาวนันทนา ละม่อม โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๕๕๐๐๗-๘๑๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิบลึงค์ หงษ์ภักดี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์

สำนักงานเลขานุการ คณะบริหารศาสตร์

โทร ๐-๕๕๓๕-๓๘๓๘, ๐-๕๕๓๕-๓๘๐๔

โทรสาร ๐-๕๕๓๕-๓๘๐๕



ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/๖ ๔๓๐

คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๙๐

๕ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นางสาวนันทนา ละม่อม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี (THE COMPARISON OF WORK EFFICIENCY AND INTERNAL ORGANIZATION FACTORS INFLUENCING MUNICIPAL EMPLOYEES AND HIRING EMPLOYEES HAPPINESS IN WORK OF SUBDISTRICT MUNICIPALITY IN UBON RATCHATHANI PROVINCE) ” อยู่ในความควบคุมของ ดร.เพ็ญภัคร พันผา ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในหน่วยงานของท่าน โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ การค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ในวันและเวลาที่ท่านสามารถอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นันทนา สามารณ)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์

คณะบริหารศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๔๕-๓๕๓๘๐๔

โทรสาร ๐๔๕-๓๕๓๘๐๕

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เลขที่ _____

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ โดยข้อมูลนี้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่ถูกนำมาเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคลจะนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20 ปี หรือต่ำกว่า ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ
4. ระดับการศึกษา ☐ ม.3 หรือต่ำกว่า ☐ ม.6 หรือปวช. ☐ อนุปริญญา หรือปวส.
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
5. ประเภทบุคลากร ☐ พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ ☐ พนักงานจ้างหรือลูกจ้าง
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2-5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 - 20,000 บาท
☐ 20,001- 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในงาน					
1. เทศบาลตำบลของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและมืออย่างเพียงพอ					
2. เทศบาลตำบลของท่านมีความสวยงาม น่าอยู่					
3. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงานที่เทศบาลตำบลของท่าน					
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในเทศบาลตำบลของท่านมีส่วนเอื้ออำนวยให้ท่านอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข					
5. เทศบาลตำบลของท่านมีอากาศที่ถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ และมีความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน					
ลักษณะของงาน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ที่เทศบาลตำบลมีคุณค่า และมีความหมายกับตัวท่าน					
7. ผลงานของท่านมีส่วนสำคัญในการทำให้เทศบาลตำบลของท่านเกิดการพัฒนา					
8. งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน					
9. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามเวลากำหนดได้					
10. ท่านมีอิสระในการเลือกทำงานตามลำดับด้วยตนเอง					
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง					
11. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12. งานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความมั่นคงเพียงใด					
13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านทำงานที่เทศบาลตำบลของท่านบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้					
15. เทศบาลตำบลของท่านให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
16. ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และเข้า กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในเทศบาลตำบล					
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เทศบาลตำบลได้ เป็นอย่างดี					
18. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เทศบาลตำบล ได้เป็นอย่างดี					
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เทศบาล ตำบลได้เป็นอย่างดี					
20. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
21. ท่านรู้กฎระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานที่ดีและปฏิบัติ อย่างถูกต้อง					
22. ความรู้ความสามารถของท่านสอดคล้องกับงานที่ท่านทำใน เทศบาลตำบล					
23. ท่านศึกษาหาความรู้อยู่เสมอและนำมาพัฒนางานของท่านได้					
24. ท่านมีความเข้าใจงานที่รับผิดชอบของท่านในเทศบาลตำบล และตั้งใจทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล					
25. คุณภาพงานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความถูกต้อง ครบถ้วน					
ด้านปริมาณงาน					
26. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานใน แต่ละวัน					
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายที่เทศบาลตำบลมีปริมาณงานที่ เหมาะสม					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปริมาณงาน (ต่อ)					
28. ท่านสามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบกฎหมาย					
29. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
30. ปริมาณงานที่ท่านทำให้เทศบาลตำบลเกิดประสิทธิภาพที่ดีมากเพียงใด					
ด้านเวลา					
31. ท่านเอาใจใส่ต่องานและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา					
32. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลา ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยเพียงใด					
33. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทำงานทันเวลาได้					
34. ท่านเห็นความสำคัญของเวลาและพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบล					
35. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับงานที่สำคัญ					
ด้านค่าใช้จ่าย					
36. ท่านสามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงานลง					
37. ท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับเทศบัญญัติที่กำหนด					
38. ท่านลดปริมาณการใช้น้ำประปาในเทศบาลตำบล					
39. ท่านประหยัดการใช้ไฟฟ้าที่เทศบาลตำบล					
40. ท่านสามารถทำงานที่เทศบาลตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำผลงานได้ในปริมาณมากและมีความถูกต้อง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ท่านมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

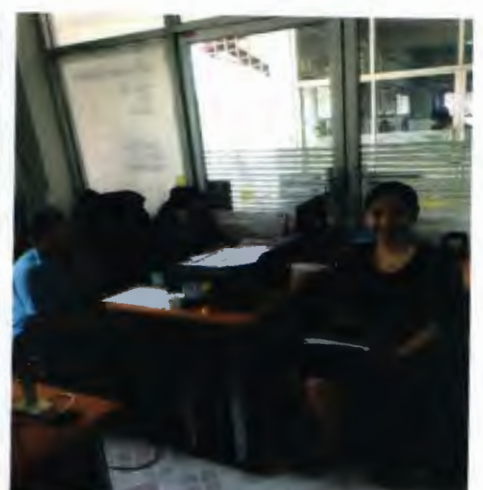
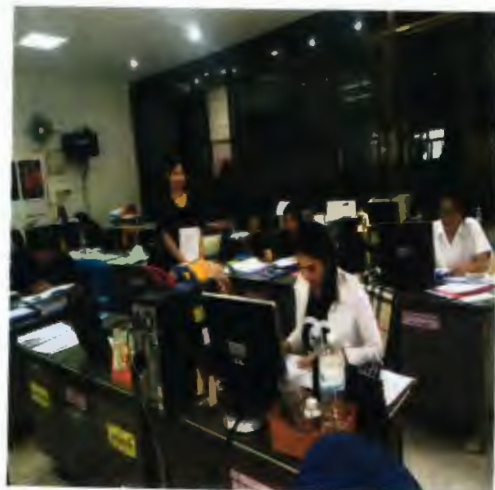
ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในงาน					
41. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
42. ท่านรู้สึกชอบ พอใจ ถูกใจกับงานที่ทำในเทศบาลตำบล					
43. ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จ ลุล่วง ด้วยความรวดเร็วและมีความถูกต้อง					
44. ท่านผ่อนคลาย ไม่เครียดกับงาน และภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง					
45. ท่านเกิดความผูกพัน ต้มเท เสียสละ ไม่ย้าย หรือไม่ลาออกจากเทศบาลตำบล					
ความรื่นรมย์ในงาน					
46. ท่านรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงานที่เทศบาลตำบลตลอดเวลา					
47. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
48. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ ในการทำงานที่เทศบาลตำบลและมีความสุขร่วมกันในองค์กร					
49. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสเบิกบานในเทศบาลตำบล					
50. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในเทศบาลตำบล					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
51. ท่านกระตือรือร้นและอยากจะทำงานที่เทศบาลตำบลของท่านอย่างต่อเนื่อง					
52. ท่านรู้สึกชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
53. ท่านชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่เทศบาลตำบล					
54. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันและกัน					
55. ท่านช่วยเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบลทำงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์

รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์



รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์ (ต่อ)



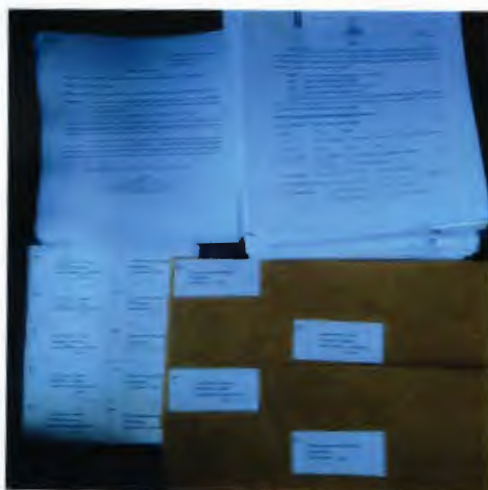
รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์ (ต่อ)



รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์ (ต่อ)



รูปภาพการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์ (ต่อ)



ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้อคำถาม จำนวน 55 ข้อของแบบสอบถาม
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นภาพรวม

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.984	0.985	55

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด 55 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.984 และค่าความเชื่อมั่นของคำถามในแต่ละข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถาม

Item Statistics			
	Mean	SD	N
1. เทศบาลตำบลของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและมืออย่างเพียงพอ	4.03	0.809	30
2. เทศบาลตำบลของท่านมีความสวยงาม น่าอยู่	3.93	0.828	30
3. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงานที่เทศบาลตำบลของท่าน	3.67	0.884	30
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในเทศบาลตำบลของท่านมีส่วนเอื้ออำนวยให้ท่านอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	3.93	0.868	30
5. เทศบาลตำบลของท่านมีอากาศที่ถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ และมีความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	4.17	1.020	30
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ที่เทศบาลตำบลมีคุณค่า และมีความหมายกับตัวท่าน	4.20	0.887	30
7. ผลงานของท่านมีส่วนสำคัญในการทำให้เทศบาลตำบลของท่านเกิดการพัฒนา	3.87	1.008	30
8. งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน	4.07	1.015	30

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถาม (ต่อ)

Item Statistics			
	Mean	SD	N
9. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามเวลากำหนดได้	3.77	0.971	30
10. ท่านมีอิสระในการเลือกทำงานตามลำดับด้วยตนเอง	3.63	0.809	30
11. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.33	1.184	30
12. งานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความมั่นคงเพียงใด	3.97	0.999	30
13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.791	30
14. ท่านทำงานที่เทศบาลตำบลของท่านบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.77	0.935	30
15. เทศบาลตำบลของท่านให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	3.50	1.225	30
16. ท่านรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในเทศบาลตำบล	4.23	0.898	30
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี	4.17	0.834	30
18. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี	3.97	0.850	30
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี	3.93	0.828	30
20. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.13	0.900	30
21. ท่านรู้กฎระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานที่ดีและปฏิบัติอย่างถูกต้อง	3.87	0.819	30
22. ความรู้ความสามารถของท่านสอดคล้องกับงานที่ท่านทำในเทศบาลตำบล	3.97	0.809	30
23. ท่านศึกษาหาความรู้อยู่เสมอและนำมาพัฒนางานของท่านได้	3.93	0.691	30
24. ท่านมีความเข้าใจงานที่รับผิดชอบของท่านในเทศบาลตำบล และตั้งใจทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล	4.23	0.817	30

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถาม (ต่อ)

Item Statistics			
	Mean	SD	N
25. คุณภาพงานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลมีความถูกต้องครบถ้วน	3.97	0.850	30
26. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	3.93	0.868	30
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายที่เทศบาลตำบลมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.67	0.959	30
28. ท่านสามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบกฎหมาย	3.93	0.828	30
29. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	4.03	0.765	30
30. ปริมาณงานที่ท่านทำที่เทศบาลตำบลเกิดประสิทธิภาพที่ดีมากเพียงใด	4.03	0.890	30
31. ท่านเอาใจใส่ต่องานและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา	4.33	0.711	30
32. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลา ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยเพียงใด	4.20	0.714	30
33. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทำงานทันเวลาได้	4.03	0.765	30
34. ท่านเห็นความสำคัญของเวลาและพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบล	4.27	0.740	30
35. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับงานที่สำคัญ	4.27	0.740	30
36. ท่านสามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงานลง	3.87	1.042	30
37. ท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับเทศบัญญัติที่กำหนด	3.83	0.950	30
38. ท่านลดปริมาณการใช้น้ำประปาในเทศบาลตำบล	3.60	1.003	30
39. ท่านประหยัดการใช้ไฟฟ้าที่เทศบาลตำบล	3.57	0.971	30

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถาม (ต่อ)

Item Statistics			
	Mean	SD	N
40. ท่านสามารถทำงานที่เทศบาลตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำผลงานได้ในปริมาณมากและมีความถูกต้อง	4.13	0.819	30
41. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.90	0.960	30
42. ท่านรู้สึกชอบ พอใจ ถูกใจกับงานที่ทำในเทศบาลตำบล	3.87	1.008	30
43. ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ลุล่วง ด้วยความรวดเร็วและมีความถูกต้อง	4.17	1.020	30
44. ท่านผ่อนคลาย ไม่เครียดกับงาน และภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง	3.77	0.971	30
45. ท่านเกิดความผูกพัน ห่วงเท เสียสละ ไม่ย้าย หรือไม่ลาออกจากเทศบาลตำบล	4.03	0.964	30
46. ท่านรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงานที่เทศบาลตำบลตลอดเวลา	4.03	1.033	30
47. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.93	1.015	30
48. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ ในการทำงานที่เทศบาลตำบลและมีความสุขร่วมกันในองค์กร	3.77	0.935	30
49. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสเบิกบานในเทศบาลตำบล	4.07	0.980	30
50. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในเทศบาลตำบล	3.80	0.925	30
51. ท่านกระตือรือร้นและอยากจะทำงานที่เทศบาลตำบลของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.995	30
52. ท่านรู้สึกชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	4.03	0.928	30
53. ท่านชื่นชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่เทศบาลตำบล	4.07	1.015	30
54. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันและกัน	4.07	0.944	30
55. ท่านช่วยเพื่อนร่วมงานในเทศบาลตำบลทำงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.10	0.995	30

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนันทนา ละม่อม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 - 2552 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยการอาชีพตระการพืชผล สาขาการบัญชี พ.ศ. 2552 - 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี สาขาการบัญชี พ.ศ. 2552 - 2558 ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สาขาวิชาบัญชีบัณฑิต
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2552 - 2557 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาย จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2557 - 2560 เจ้าพนักงานพัสดุ เทศบาลตำบลขามใหญ่ จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาย อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี