

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสุขของบุคลากรกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี

พจนทรัพย์ คล้อยสาย

20 ส.ค. 2560

TH100255557
369482

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความสุขของบุคลากรกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากคณาจารย์หลายท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าและอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ในการให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ การศึกษาวิจัยนี้ไม่อาจสำเร็จ หากไม่ได้รับคำแนะนำจาก อาจารย์รัชฎ จันทน์น้อย ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการทำวิจัย ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของวิจัยฉบับนี้จะไม่สำเร็จลงได้ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี ขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่เป็นที่ยปรึกษา อำนวยความสะดวกในทุก ๆ เรื่อง และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวมา ณ ที่นี้ที่ได้ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

พูนทรัพย์ คล้อยสาย

56930027: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความสุขของบุคลากร/ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

พจนตรพย์ คล้อยสาย: ความสุขของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี (PERSONNEL HAPPINESS: A CASE STUDY OF BAAN MAI MUNICIPAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NONTHABURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทรน้อย, รป.ค. 64 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 66 คน ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประยุกต์ใช้จาก คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าจำนวนความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน และผลการศึกษา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เป็นองค์กรที่มีความสุข โดยระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครอบครัวดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านน้ำใจดี ต่อมาคือ ด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพดี และเมื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรีตามสภาพการจ้าง พบว่าลูกจ้างประจำมีความสุขเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.71$) มีความสุขด้านน้ำใจดีมากที่สุด ($\mu = 4.08$) รองลงมาคือด้านผ่อนคลายดี ($\mu = 4.03$) ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้าราชการ ($\mu = 3.44$) มีความสุขด้านครอบครัวดีมากที่สุด ($\mu = 4.33$) รองลงมาคือด้านสุขภาพดี ($\mu = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนลูกจ้างตามสัญญา มีความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.43$) มีความสุขด้านครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 3.75$) รองลงมาคือด้านน้ำใจดี ($\mu = 3.60$) ตามลำดับ

56930027: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PERSONNEL HAPPINESS/ BAAN MAI MUNICIPAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION,

PHOONSUP KROYSAI: PERSONNEL HAPPINESS: A CASE STUDY OF BAAN
MAI MUNICIPAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NONTHABURI. ADVISOR:
RACHATA CHANNOI, Ph.D. 64 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the level of happiness at work among personnel working for Ban Mai Sub-district Administrative Organization, Nonthaburi Province. Also, this study attempted to compare the level of happiness at work among personnel as classified by work conditions. The total population participating in this study was 66 employees working for Ban Mai Sub-district Administrative Organization.

The instrument used to collect the data was adapted from HAPPINOMETER proposed by Sirinan Kitisuksatit et al. (Institute for Population and Social Research; Mahidol University, 2012). The data were collected by distributing questionnaires to employees working for Ban Mai Sub-district Administrative Organization, Nonthaburi Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, means, and standard deviation. The results of the study revealed that Ban Mai Sub-district Administrative Organization was a happy organization. The level of happiness among personnel was found at a high level. When considering each aspect, the aspect in relation to having a happy family was rated with the highest means score, followed by the aspects relating to the so-called Happy Heart, Happy Relax, Happy Money, Happy Society, Happy Brain, and Happy Body, respectively. Based on the comparison of the level of happiness among personnel as classified by hiring conditions, it was shown that permanent staff demonstrated the highest level of happiness ($\mu = 3.71$) in the aspect relating to Happy Heart ($\mu = 4.08$), and Happy Relax ($\mu = 4.03$), respectively and followed by a group of employees who classified themselves as government officials ($\mu = 3.44$) in the aspects of Happy Family ($\mu = 4.33$) and Happy body ($\mu = 4.17$), respectively. Finally, contract employees demonstrated the lowest level of happiness at work ($\mu = 3.43$). They rated their level of happiness for happy family the highest ($\mu = 3.75$), followed the aspect of Happy Soul ($\mu = 3.60$), respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข.....	7
แนวทางการเสริมสร้างความสุข.....	9
HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4 ผลการวิจัย.....	30
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ข้อมูลความสุขของบุคลากร.....	33
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
สรุปผลการวิจัย.....	44
อภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	54
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แหล่งที่มาของตัวแปร	6
2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์คของแบบสอบถาม.....	27
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (N = 66).....	30
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 66).....	31
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ (N = 66).....	31
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน (N = 66).....	32
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (N = 66).....	32
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่.....	33
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพดี (Happy body).....	34
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax).....	35
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านน้ำใจดี (Happy heart).....	36
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul).....	37
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านครอบครัวดี (Happy family).....	38
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสังคมดี (Happy society).....	39
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain).....	40
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money).....	40
17 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างงานมีผลต่อความสุขของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ระดับความสุขของบุคลากรตามสภาพการทำงาน.....	42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่.....	34
3 ระดับความสุขในภาพรวมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี.....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคคลทั่วไปต่างมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ปัจจัยสำคัญหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ ความสุขของพนักงาน ในทางปฏิบัติสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนกับบ้านหลังที่สองของคนวัยทำงาน หากมีความสุขในการทำงานก็จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร เมธี ปิยะคุณ (2554) กล่าวว่า ความสุขของบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการสร้างผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brenner (1975) และ Scanlon (1993 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ที่กล่าวว่า ความสุขและความพึงพอใจของบุคคลเป็นผลจากประสบการณ์ ของปัจเจกบุคคล ความสุขและความพึงพอใจมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว การประเมินความสุขของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร แนวคิดหนึ่งในการประเมินความสุขของบุคลากรขององค์กร คือ การวัดคุณภาพของความสุข (Quality of happiness) ซึ่งสามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล วัดระดับความพึงพอใจและความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคล จากสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล เครื่องมือหนึ่งที่มีความตรงและความเชื่อมั่นสูง กอปรกับ HAPPINOMETER ยังเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับ

บุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555, หน้า 27)

ผลการวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่า HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือที่มีตัวชี้วัดความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดเครื่องมือหนึ่ง (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554) ดังนั้น การประยุกต์ใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ในการวัดความสุขของคนทำงานในหลากหลายองค์กรที่มีบริบทและสภาพการทำงานที่ต่างกันจะเกิดประโยชน์ในด้านสอบทานความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ HAPPINOMETER

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่มีการปรับองค์กรตามแผนปฏิรูประบบบริหารราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จและการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับ้องค์การส่งผลให้้องค์การนั้นเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรของ้องค์การนั้น ๆ ปราศจากความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คุณภาพของงานลดลง

จากความสำคัญของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การทำงานของบุคลากรของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่สำรวจความสุขของบุคลากรของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง้องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนน้อยมาก และยังไม่ม้งานวิจัยใดที่ประยุกต์ใช้ HAPPINOMETER ในการสำรวจความสุขของบุคลากรสังกัด้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงประยุกต์ใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER เพื่อวัดความสุขของบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งเป็น้องค์การที่ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็น้องค์การแห่งความสุข

ปัญหาการวิจัย

บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีความสุขอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยมีตัวแปรที่ใช้ประกอบการวิจัย ได้แก่ ตัวชี้วัดความสุขของบุคลากรดังนี้

- 1.1 สุขภาพดี (Happy body)
- 1.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax)
- 1.3 น้ำใจดี (Happy heart)
- 1.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul)
- 1.5 ครอบครัวดี (Happy family)
- 1.6 สังคมดี (Happy society)
- 1.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain)
- 1.8 สุขภาพเงินดี (Happy money)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 66 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการจ้างงาน หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

ความสุขของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความสุขทั้งกายใจและสังคม รวมไปถึงการปราศจากโรค โดยมี HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือ

เหมาะสมกับบริบทคนไทยในสังคมไทย จัดมิติให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy relax, Happy heart, Happy soul, Happy family, Happy society, Happy brain และ Happy money (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนอย่างเหมาะสม และชีวิตมีความสุข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากดัชนีมวลกาย (BMI) การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากการพักผ่อนอย่างเพียงพอ กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามคาดหวัง และการจัดการกับปัญหา

3. น้ำใจดี (Happy heart) การมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทสถานะความสัมพันธ์ ทั้งต่อเจ้านาย ลูกน้อง ครอบครัว เพื่อน รู้จักการบริจาคมกับผู้ที่ด้อยโอกาส ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากความเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารพูดคุยและการแลกเปลี่ยนในที่ทำงาน การเห็นแก่ส่วนรวม และการทำประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) การทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางศาสนา เช่น ทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรม การให้ทาน รู้จักยอมรับผิดในสิ่งที่ได้กระทำ รู้จักการอภัย การขอภัย และตอบแทนผู้มีพระคุณ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา การให้อภัย การยอมรับผิด และการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. ครอบครัวดี (Happy family) มีเวลาอยู่ร่วมกันในครอบครัว ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันมีความสุขเมื่อได้อยู่ร่วมกันกับคนในครอบครัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากเวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy society) คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนบ้าน เมื่อเดือดร้อนสามารถขอความช่วยเหลือได้ รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมสงบสุขร่มเย็น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการอบรม การศึกษาต่อ การดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า และการจะได้อบรมหรือศึกษาต่อ

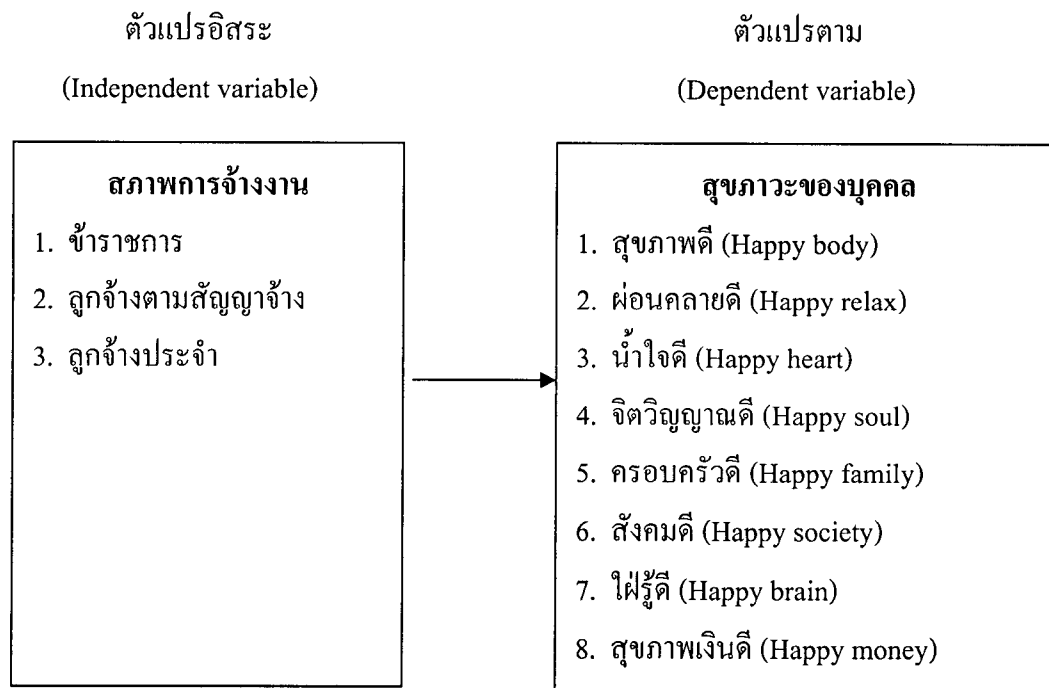
8. สุขภาพเงินดี (Happy money) รู้จักเก็บออมเงินในแต่ละเดือน มีการผ่อนชำระหนี้ตรงต่อเวลาตามกำหนดทุกครั้ง มีรายรับมากกว่ารายจ่าย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากการผ่อนชำระหนี้สิน การออมเงิน และความเพียงพอต่อค่าตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี
2. ผลที่ได้จากการศึกษาที่ได้รับ นำไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงาน และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ด้วยเครื่องมือสำรวจสุขภาวะของบุคคล (HAPPINOMETER) โดยจะสำรวจความสุขของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี ตามประเด็นดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
1. สุขภาพดี (Happy body)	
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)	
3. น้ำใจดี (Happy heart)	คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)	HAPPINOMETER
5. ครอบครัวดี (Happy family)	ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ; สถาบันวิจัย
6. สังคมดี (Happy society)	ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	
8. สุขภาพเงินดี (Happy money)	

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสุขของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแยกออกเป็น 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข
2. แนวทางการเสริมสร้างความสุข
3. HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข

ความหมายของความสุข

ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมความหมายไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “ความสุข” ดังนี้

จรัสศักดิ์ ทัพพา (2550) ได้ให้ความหมายความสุข คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม การมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี รัฐมีระบบบริหารจัดการที่ดี มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ

น. นันทวันมูณี (2549) ได้ให้ความไว้ว่า อะไร ๆ ในโลกนี้ มนุษย์ฝึกลงมาทุกอย่าง แต่เรื่องจิต ทำไมมนุษย์ไม่ชอบฝึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้จริงกับชีวิตและครอบครัว ควรเริ่มจากการคิดดี ทำดี ของคนในครอบครัวที่มีซึ่งกันและกันเท่านั้น แนวทางที่จะทำให้จิตดีต้องฝึกฝน แม้แต่พระพุทธองค์ ก็ตรัสแล้ว “จิตที่ฝึกดีแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุข”

พระธรรม โกศาจารย์ (ม.ป.ป., หน้า 8-14) ได้ให้ความหมาย “ความสุข” ไว้ว่า สภาพจิตใจ ที่เป็นปกติดีนั้นแหละ เรียกว่าเป็นความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติ ไม่ขุ่น ไม่ลง ไม่เอียงซ้าย ไม่เอียงขวา ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระ เป็นไทแก่ตัวเอง อย่างนี้เรียกว่า ปกติ คือ ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไร เกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรแก้ไขในสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตเราต้องการความสุขทั้งกายและทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายาม ที่จะรักษาใจไว้ให้เป็นปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณตนในการกิน การอยู่ การนุ่งห่มใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่และการพักผ่อน ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจก็จะต้องมีความสุขสมปรารถนา

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า “ความสุข” นั้น มี 3 ระดับ คือ

- 1) สุขเพราะไม่เบียดเบียนและไม่เห็นแก่ตัว 2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือสุขเพราะอยู่เหนือ

กิเลสที่จะมากระทบตัวเรา เป็นความรักหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ 3) สุขเพราะละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู ยากชนะเหนือผู้อื่น

วิทยากร เขียวรูกุล (2548) ได้กล่าว “ความสุข” ที่แท้จริงมีความหมายที่กว้างกว่าการได้มาซึ่งปัจจัยจากวัตถุภายนอก คือ หมายถึง ความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจในชีวิต การรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้อื่น รู้สึกว่าชีวิตนี้มีความหมาย มีเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายในตัวเราเอง ความสุขไม่ได้มีอยู่อย่างจำกัดเหมือนทรัพยากรอื่น ๆ แต่สามารถแบ่งปันกันช่วยให้สุขได้ก็จะมีความสุขจากการให้คนอื่น เราจะใช้ชีวิตได้อย่างมีความหมายต่อส่วนรวมด้วย

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกุล (2542) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ ความสุข ประกอบด้วยภาวะจิตใจและร่างกายที่มีความสุข ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญ โดยได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 เรื่อง คือ 1) ความสุขจากการมีหลักประกันชีวิต 2) ความสุขที่มีสุขภาพทางกายและทางใจดี 3) ความสุขที่มีชุมชนเข้มแข็ง 4) ความสุขที่มีครอบครัวอบอุ่น 5) ความสุขจากความภาคภูมิใจที่ลูกหลานได้ดี พึ่งตนเองได้ รวมถึงมีภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ 6) การมีอิสรภาพ เช่น การคิด การพูด และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการไม่มีหนี้สิน 7) ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม และ 8) มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า และต้นไม้

สุนทร อมรวิวัฒน์ (2549) เห็นว่า “ความสุข” มี 4 ประการ คือ 1) มีความรักและการแบ่งปัน 2) เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความจริง ความงาม และความเป็นธรรม 3) ประพาศิชอบ มีความสุขสันติ และไม่เบียดเบียน 4) บริโภคสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา ไม่ตกอยู่ในอิทธิพลของกระแส

กรมสุขภาพจิต (2549) ได้ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่า ความสุขของคนเราเกิดได้จากปัจจัย 4 ประการ คือ 1) จากสิ่งแวดล้อม เช่น สถานการณ์ทางสังคม การเมือง เป็นต้น 2) จากภายในจิตใจของตนเอง เช่น อารมณ์ พฤติกรรม เป็นต้น 3) จากความสัมพันธ์ของตนเองและผู้อื่น 4) จากการสนับสนุนอื่น ๆ เช่น การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

Diener (1984 อ้างถึงใน ปิยอร ลีระเดิมพงษ์, 2552) กล่าวว่า ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener อธิบายองค์ประกอบของความสุกว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ด้านบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของคนให้มีความสุข

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554) ได้กล่าวถึง สุขตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามไว้ว่า “ความสบายกายสบายใจ” สุข คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย หรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลิน หรือเต็มไปด้วยความสุข มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของสุข ในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายของสุขว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

Hoffen (1997 อ้างถึงใน คัดนางค์ มณีศรี, 2554) นิยามความสุขไว้ว่า คือ การประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เราารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง ซึ่งคนที่มีความสุขเป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตัวเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง ชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่ขึ้นลงง่าย ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย และมักหวังว่าตนเองจะได้พบเจอสิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต

แนวทางการเสริมสร้างความสุข

แนวทางการเสริมสร้างความสุข มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้ (ประเวศ วัชสี, 2552; จุฬารักษ์ โสตะ, 2553; เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2553)

1. การเสริมสร้างความสุขทางกาย (Physical happiness creation)

การสร้างความสุขทางกายนั้นต้องออกกำลังกายที่เหมาะสมตามวัย เช่น เดิน วิ่ง ปั่นจักรยาน ว่ายน้ำ ทุกคนควรมีการออกกำลังกายที่ตนเองชอบ ถนัด และสะดวก เพื่อให้ร่างกายของเราแข็งแรง มีการเจริญอาหาร การขับถ่ายเป็นไปตามปกติ จิตใจแจ่มใส เนื่องจากการหลั่งของสารแห่งความสุข (Endorphin)

2. การเสริมสร้างความสุขทางด้านจิตใจ (Emotional happiness creation)

การหลับตาผ่อนคลายทุกส่วนของร่างกาย สักพักจะรู้สึกดีขึ้น การทำสมาธิทำให้เราผ่อนคลายทั้งกายและใจ นอกจากนั้นการคิดเชิงบวก (Positive thinking) นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ใจของเราแข็งแรง เข้มแข็ง แปรวิกฤติให้เป็นโอกาส มองโลกทางสร้างสรรค์ เข้าใจโลก เข้าใจมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติของสรรพสิ่งที่มีการเกิดขึ้นตั้งอยู่ดับไป เป็นของธรรมดา เข้าใจโลกธรรม ทุกสิ่งเป็นของคู่กัน

3. การเสริมสร้างความสุขทางสังคม (Social happiness creation)

ครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน สังคมที่เราอยู่อาศัย หรือเครือข่ายที่ทำงาน ควรประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้คนและกลุ่มคน เป็นกลุ่มชุมชนที่มีปฏิสัมพันธ์กันด้วยอาการแห่งความมีเมตตากรุณา มองเห็นมนุษย์สรรพสัตว์อื่นเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน ลดการเบียดเบียน ลดความบีบคั้น และการปะทะน้อยลง ย่อมก่อให้เกิดความสุขได้

4. การเสริมสร้างความสุขทางด้านปัญญา (Intellectual Happiness Creation)

ปัญญา เป็นความคิด ความรู้ ที่ถูกต้อง ดึงตาม การเข้าถึงปัญญาที่แท้จริง จำต้องมีสัมมาทิฐิ หรือศรัทธาในการเข้าถึงสิ่งสูงสุด ปัญญาจะนำไปสู่อิสรภาพและความสุขที่แท้จริง การเสริมสร้างความสุขทางปัญญา โดยการศึกษาเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความดีงาม การเสวนา พูดคุย และฟัง สิ่งที่เป็นมงคล การฟังธรรมตามกาล การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นกุศล ล้วนก่อให้เกิดปัญญาที่ดีงามและน้อมนำไปสู่ความสุข

5. การเสริมสร้างความสุขทางจิตวิญญาณ (Spiritual happiness creation)

การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะเป็นสุขทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะที่เป็นสุข เพราะมีจิตใจที่สูงขึ้น โน้มนำไปทางที่ดีงาม เป็นสิริมงคล มีปัญญาที่เข้าใจแยกแยะได้ในเหตุผล ดีชั่ว บาป บุญ คุณ โทษ ยึดมั่นในสังฆธรรม ความจริง ซื่อสัตย์สุจริต ทั้งกาย วาจา ใจ จิตที่ลดละความเห็นแก่ตัวลง เสียสละ เห็นแก่คนอื่น และส่วนรวมมากขึ้น มีความเมตตา อยากให้ผู้อื่นเป็นสุข

HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข

HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ สามารถวัดความสุขของคนทำงานได้

ในองค์กรทุกภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรภายใต้สำนักองค์กร
 สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากร
 และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมมือกันพัฒนาแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER
 เพื่อเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและมีความสุขด้วยตนเองของคนทำงาน
 ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพ
 ชีวิตและมีความสุขของตนเองได้ทันที เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย และยังเป็นตัวชี้วัด
 ที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
 การวัดคุณภาพชีวิต และความสุขระดับบุคคลหลากหลายโครงการวิจัย เพื่อให้ HAPPINOMETER
 เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่ง
 ความสุข: Happy workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กร
 สามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้อย่าง
 เต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย
 ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy relax, Happy heart, Happy soul, Happy family,
 Happy society, Happy brain, Happy money และ HAPPINOMETER

องค์ประกอบของ HAPPINOMETER ประกอบด้วย ส่วนข้อมูลทั่วไป และมิติความสุข
 9 มิติ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร
 ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุข 9 มิติ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) คือ หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน
 มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้
 มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยุค คิมเครื่องคิมแอลกอฮอล์
 และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย
2. Happy relax (การผ่อนคลาย) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน
 เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่าย
 สบาย ๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อนกิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไป
 ตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต
3. Happy heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้าง
 ประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร
 การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การ

สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับ บุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ ปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy money (การเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและ พึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการใช้จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัดคือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

ข้อตกลงเบื้องต้นของเครื่องมือ HAPPINOMETER

1. ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพียงแต่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว HAPPINOMETER สามารถวัดความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี
2. เป็นการประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์และระดับความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเอง ทั้งทางบวกและลบ
3. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล มุ่งไปที่คนทำงาน
4. สามารถให้ภาพรวมสะท้อนเป็นความสุขขององค์กรได้
5. เป็นการวัดระดับความสุขโดยประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องเป็นไปภายใต้

5.1 ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

5.2 ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์

ของตนเอง

5.3 ผู้ตอบมีความซื่อสัตย์ในการตอบ ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน HAPPINOMETER

5.4 ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวมของบุคคลในองค์กร คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 Very unhappy ไม่มีมีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันดำเนินการ พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 Unhappy ไม่มีมีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ระดับ “ไม่มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 Happy มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุน ให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100.00 Very happy มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

Muylaert, Beek and Broek (2007) มีรายละเอียดของชุดเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพะ อีก 10 เครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะการใช้ดัชนีเพื่อช่วยสะท้อนสภาพการณ์ภายในองค์กรว่าเป็น “องค์กร สุขภาวะหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ” ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ดัชนีที่มีการใช้ตรวจสอบ

องค์กรสุขภาพ ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 2) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน 3) การได้รับการสนับสนุนให้เป็นนโยบายขององค์กร 4) การบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการทำงาน 5) มีโครงสร้างการดำเนินงาน และมีการวิเคราะห์งาน 6) การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น 7) มีการจัดเตรียมข้อมูล และฝึกอบรมทีมงาน 8) มีการประเมินและกำกับติดตาม 9) ใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และ 10) มีวิธีการสร้างความเข้าใจ

Lyden and Klingele (2000) กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์กรที่บุคลากรนั้นภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตรวจสอบสุขภาพขององค์กรว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรสุขภาพดี สามารถดูได้จากมิติทั้ง 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน โดย Lyden and Klingele ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบสุขภาพของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ซึ่งจากการศึกษานี้ พบว่าสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการประเมินสุขภาพองค์กรได้ โดยดูตามมิติ ทั้ง 11 มิติ แต่ละมิติจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มิติด้านการสื่อสาร (Communication) การสื่อสารในองค์กรต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์กร การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ
2. มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participation and involvement) องค์กรที่มีสุขภาพดี มักจะสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบุคลากรในองค์กรจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ เมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน โดยองค์กรต้องมีความชัดเจน เปิดเผย และในทางกลับกัน บุคลากรในองค์กรต้องมีความจริงใจต่อองค์กร
3. มิติด้านการภักดีและความผูกพัน (Loyalty and commitment) บรรยากาศที่จริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันของบุคลากรในองค์กรมักจะเกิดขึ้นเสมอกับองค์กรสุขภาพดี นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ รอวันที่จะไปทำงาน และเห็นว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ที่น่าไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยงในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน
4. มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale) สำหรับองค์กรสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจในบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์กรนั้นมีขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ จะสามารถสังเกตได้จากกรณีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคลและภาพโดยรวมขององค์กร

5. มิติด้านชื่อเสียงองค์กร (Institutional reputation) องค์กรที่มีสุขภาพดีมักจะมีการรับรู้ด้านชื่อเสียงในแง่บวกทั้งบุคลากรทั่วไปและผู้บริหารจะแสดงแบ่งปัน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น ชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

6. มิติด้านจริยธรรม (Ethics) โดยทั่วไปองค์กรสุขภาพดี มักมีบรรยากาศในการทำงานที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการที่องค์กรมีหลักจริยธรรม (Code of ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์กรที่ได้มีการพัฒนาขึ้น

7. มิติด้านการยกย่องกับผลปฏิบัติงาน (Performance recognition) ในองค์กรสุขภาพดีบุคลากรในองค์กรมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ทำ เป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร

8. มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal alignment) ในองค์กรสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย บทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

9. มิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) บทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์กรสุขภาพดี โดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์กร คือ ผู้บริหารระดับกลางหรือสูง ซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา

10. มิติด้านการพัฒนา (Development) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมีประโยชน์และจำเป็นต่อตลาดโลกปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการ เป็นสิ่งที่ควรทำ

11. มิติด้านการใช้ทรัพยากร (Resource utilization) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกใช้ HAPPINOMETER เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยมากที่สุด คือ เป็นการวัดระดับความสุขของบุคคล ซึ่งในส่วนของเครื่องมืออื่น ๆ นั้น เน้นไปทางความสุขขององค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่ค่อยมีผู้วิจัยเรื่องการสำรวจความสุขของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความสุขของบุคลากร โดยแบ่งตามสถานภาพการทำงาน ซึ่งเครื่องมือ HAPPINOMETER ได้ผ่านการทดสอบแล้ว จาก สสส ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและมาตรฐาน น่าเชื่อถือได้ต่อการนำไปใช้ในการสำรวจความสุขของบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples t-test, One-way ANOVA (F-test), Least significant difference (LSD) และ Pearson correlation coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์และบุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

นพดล กรรณิกา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการ และองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ผลการสำรวจพบว่า เมื่อคะแนนเต็ม 10 คะแนน เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง โดยได้ 6.68 คะแนน ในขณะที่เพศหญิงได้ 6.41 คะแนน และคนที่ทำงานร่วมกับบริษัทหรือองค์กรมาอย่างยาวนานเกินกว่า 15 ปี จะมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ 6.88 คะแนน รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี ได้ 6.52 คะแนน ทำงานเกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี ได้ 6.41 คะแนน และเกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ได้ 6.38 คะแนน ตามลำดับ ผลสำรวจยังพบอีกว่า รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับระดับของพนักงาน โดยคนทำงานที่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุข

ในการทำงานต่ำที่สุด คือ 6.22 คะแนน ในขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ 7.00 คะแนน นอกจากนี้ สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้หรือสถานะเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนสูงสุด คือ 6.75 คะแนน รองลงมา คือ สุขภาพกายได้คะแนน 6.66 คะแนน ในขณะที่ด้านสุขภาพใจ/ อารมณ์ ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปได้ 6.65 คะแนน ด้านหัวหน้าที่รายงาน ได้ 6.53 คะแนน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ 6.31 คะแนน ด้านการใช้เวลา/ การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ 6.24 คะแนน ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ 6.22 คะแนน ด้านบริษัท/ นโยบาย/ ผลผลิต ได้ 6.19 คะแนน ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 6.14 คะแนน และด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้าได้ 5.97 คะแนน ตามลำดับ

นิศานาด ถิ่นทะเล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดระดับความสุขของประชาชน: กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย อำเภอเกาะยว จังหวัดพังงา วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาและวัดระดับความสุขของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความสุขของประชาชน 3) เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาในการสร้างความสุขให้แก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย วิธีการศึกษาใช้ข้อมูลจากการออกแบบสอบถามประชาชน โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อยอย่างน้อย 1 ปี การกำหนดตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane จึงได้จำนวนตัวอย่าง 346 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for window สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย อำเภอเกาะยว จังหวัดพังงา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการมีรายได้และการกระจายรายได้ ด้านการมีงานทำอย่างทั่วถึงและด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการมีสาธารณูปโภค ด้านความรู้และการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมและด้านการบริหารจัดการที่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อเฉลี่ยในภาพรวมแล้ว ระดับความสุขของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

แอนนา สำราญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดระดับความสุขของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา อำเภอเกาะขี้ จังหวัดภูเก็ต วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) สำรวจ ระดับความสุขของประชาชนในตำบลกมลา 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตำบลกมลาให้สอดคล้องกันกับปัญหาและความต้องการของประชาชน 3) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผน พัฒนาตำบลให้

ประชาชนได้มีความสุขอย่างแท้จริง วิธีการศึกษาใช้ข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม ประชาชน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา 370 คน ในพื้นที่ 6 หมู่บ้าน ของตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for window สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา ด้านการมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ด้านการเศรษฐกิจเป็นธรรมและเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัวอบอุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านชุมชนเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมมีนิเวศสมดุลอยู่ในระดับมาก และด้านสังคม มีประชาธิปไตย มีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยรวมแล้วระดับความสุขของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการพัฒนาตำบลควรให้ความสำคัญ กับนโยบายสาธารณะที่เน้นคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของประชาชนให้มีความสุขอย่างแท้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) สำรวจความสุขคนทำงาน ในประเทศไทยรอบครึ่งปีแรก (มกราคม-มิถุนายน 2555) คนทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน ทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 10,596 ราย จาก 64 องค์กร พบว่า ความสุขคนทำงานในประเทศไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.1 ซึ่งอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ ระดับความสุขตามเป้าหมาย

มิติที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ จิตวิญญาณดี (Happy soul) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.6 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ ระดับความสุขตามเป้าหมายมิติ ที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดของคนทำงานในไทย คือ ผ่อนคลายดี (Happy relax) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 51.3 ซึ่งแม้ว่าจัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือระดับความสุขตามเป้าหมาย แต่ระดับคะแนน เกือบตกอยู่ในค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือระดับต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขคนทำงานในประเทศไทยรายมิติ (Happy 8 PLUS)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) สำรวจความสุขคนทำงาน ในประเทศไทยรอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม-ธันวาคม 2555) คนทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน ทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 20,297 ราย จาก 67 องค์กร พบว่า ความสุขคนทำงานในประเทศไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.9

มิติที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ จิตวิญญาณดี (Happy soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.8 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือระดับความสุขตามเป้าหมาย

มิติที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ ผ่อนคลายดี (Happy relax) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 52.0 ซึ่งแม้ว่าจัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือระดับความสุขตาม เป้าหมาย แต่ระดับคะแนนเกือบตกอยู่ในค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับ “UNHAPPY”

หรือระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย ประเด็นที่น่าสนใจ คือ มิตินี้เป็นมิติที่ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (61.6) ของรอบครึ่งปีแรก (มกราคม-มิถุนายน 2555)

การจัดอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขคนทำงานในประเทศไทยรายมิติ (กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2555)

อันดับ 1 ได้แก่ จิตวิญญาณดี (Happy soul)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.8
อันดับ 2 ได้แก่ น้ำใจดี (Happy heart)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.9
อันดับ 3 ได้แก่ ครอบครัวดี (Happy family)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.8
อันดับ 4 ได้แก่ ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.5
อันดับ 5 ได้แก่ สุขภาพดี (Happy body)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.9
อันดับ 6 ได้แก่ การงานดี (Happy work-life)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.4
อันดับ 7 ได้แก่ สังคมดี (Happy society)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 57.4
อันดับ 8 ได้แก่ การเงินดี (Happy money)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 55.3
อันดับ 9 ได้แก่ ผ่อนคลายดี (Happy relax)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 52.0

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพ โสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน พยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อิสริย์ ทองคำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน พนักงาน วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาจากเอกสาร ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักบริหารงานของเทศบาล จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จำนวน 25 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้นมีความสุขในการปฏิบัติงานในด้านภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานที่ทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับต่อการศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านที่มีการดำเนินการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริมแรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น โครงการ/ กิจกรรมสายใยรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำขอพร ผู้สูงอายุ สร้างความรักในครอบครัว

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 3) ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา 120 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงแบบ Rubric scale สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร 8) การวางแผน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยที่บุรณภาพของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่เหลือส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการวางแผน บุรณภาพของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รวมศิริ เมาะ โปธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็น ระดับความสุขในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ศุภวัฒน์ วิรักษะ โม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัด

ความสุขในการทำงาน วัดระดับความสุขในการทำงาน และมุ่งเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 22 คน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีแนวคำถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้ ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำราบทความงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาไว้แล้ว ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้วยความปลอดภัย ด้านสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ความมั่นใจในนโยบายของผู้บริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่มากที่สุด

วิศรา อัสวศิริโรจน์ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สอง เพื่อศึกษาระดับความสุขจากตัวชี้วัดความสุขของประชากร อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ประการสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยตัวชี้วัดความสุขแบ่งเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1) การมีหลักประกันในชีวิต 2) การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง 3) การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4) การมีชุมชนเข้มแข็ง 5) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 6) การมีอิสรภาพ 7) การมีความภาคภูมิใจ 8) การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิในการศึกษาที่ได้มาจากแบบสอบถามประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนซึ่งแต่ละขั้นตอนจะสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคว์สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.7 มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ร้อยละ 28.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.7 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 33.3 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 28.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 64.0 และส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม ร้อยละ 46.0 ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 58.0 ในส่วนของประชากรที่มีหนี้สิน พบว่า ส่วนใหญ่มีหนี้สินเพื่อยานพาหนะ ร้อยละ 39.0 เป็นจำนวนเฉลี่ย

21,507.88 บาท และระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 หมวด ของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละหมวดอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ หมวดการมีครอบครัว ที่อบอุ่น การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน การที่ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพและการมีหลักประกันในชีวิต ส่วนหมวดการมีชุมชนเข้มแข็งและการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ประชากรมีความสุขในระดับปานกลาง

วริศรา อัสวศิริโรจน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวมและระดับรายได้ของบุคคลของประชากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวมและระดับรายได้ต่อบุคคลจากการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาหาปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความสุขมวลรวมของประชาชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนออกมาในรูปของร้อยละ เพื่อหาความถี่ และค่าเฉลี่ย พบว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของประชากรมากที่สุด ไม่ใช่ปัจจัยด้านรายได้และการกระจายรายได้นั้น ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในอันดับที่ 3 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ประชากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากระดับความสุขดังกล่าว ทำให้เกิดข้อคิดเห็นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและระดับรายได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมีความคิดเห็นว่า รายได้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข เพราะหากรู้จักประหยัดอดออมและรู้จักใช้ชีวิตดำเนินตามเศรษฐกิจพอเพียงก็สามารถ ทำให้เกิดความสุขได้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมองว่า รายได้ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของตนเองและบุตรหลาน เนื่องจากเงินที่ได้รับมาจากรายได้สามารถนำไปใช้จ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีพ อีกทั้งยังมีรายได้สูงมากขึ้นเท่าไร ยิ่งส่งผลให้เกิดความกดดันจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดความทุกข์ เป็นต้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงาน ฯ จำนวน 142 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่า การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น คนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญจะต้องอยู่ในสถานะที่พร้อมในการที่จะพัฒนางาน และหากคนมีความสุขในระดับที่สูง ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่การวัดความสุขซึ่งเป็นเรื่องที่ลึกและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ที่ศึกษาจะต้องนิยามความสุขให้ชัดเจน และใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพผ่านการพัฒนาและศึกษาวิจัยมาอย่างดี ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร และพบว่าเครื่องมือ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขที่มีกระบวนการพัฒนาเครื่องมืออย่างเป็นระบบ และมีงานวิจัยและทฤษฎีรองรับ สามารถวัดความสุขของคนทำงานได้ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมนี้สามารถเก็บข้อมูลและพัฒนาโครงการเพื่อสร้างความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาวิจัยนำเครื่องมือ HAPPINOMETER มาประยุกต์ใช้ เพื่อวัดระดับความสุขของบุคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การดำเนินงานวิจัยเรื่อง ความสุขของบุคลากร โดยรูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 66 คน ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ได้รับการพัฒนาจากโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย (อ้างอิง คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555) ซึ่งใช้สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลความสุขของคนวัยทำงานในประเทศไทย เกณฑ์ในการวัดและวิเคราะห์ความสุข ใช้แนวทางและเกณฑ์วัดระดับความสุขของโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย

2. การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจำแนกไว้ 8 มิติ คือ 1) มิติสุขภาพดี 2) มิติผ่อนคลายดี 3) มิติน้ำใจดี 4) มิติจิตวิญญาณดี 5) มิติครอบครัวดี 6) มิติสังคมดี 7) มิติใฝ่รู้ดี และ 8) มิติสุขภาพเงินดี ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยให้สามารถเลือกตอบเพียง 1 คำตอบจากหลายคำตอบ และประเมินค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของระดับคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าเท่ากับ	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

นำผลคะแนนมาแปลผลของการให้คะแนน เป็นการวิเคราะห์เพื่อจะได้ทราบระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับใด ซึ่งใช้คะแนนค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555, หน้า 31-33)

คะแนนเฉลี่ย 0.00-24.99	แสดงเกณฑ์ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very unhappy)
คะแนนเฉลี่ย 25.00-49.99	แสดงเกณฑ์ระดับไม่มีความสุข (Unhappy)
คะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99	แสดงเกณฑ์ระดับมีความสุข (Happy)
คะแนนเฉลี่ย 75.00-100	แสดงเกณฑ์ระดับมีความสุขมาก (Very happy)
ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น	= $\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$
	= $\frac{5-1}{5}$
	= 0.80

ดังนั้น การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นใช้เกณฑ์เฉลี่ยได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความสุขของบุคลากร
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าของแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ (Pre-test) คือ พนักงานของเทศบาลตำบลบางใหญ่ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาร์ค (Cronbranch's alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนั้น สูตรในการคำนวณตามที่ Nunnally (Nunnally, 1978) ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับไว้คือ ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์คของแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค	
	ข้อ	กลุ่มทดลอง (n = 30)
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	6	0.817
ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	5	0.894
ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	7	0.909
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	4	0.789
ด้านครอบครัวดี (Happy family)	3	0.737
ด้านสังคมดี (Happy society)	5	0.795
ด้านไฟรู้ดี (Happy brain)	2	0.938
ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)	4	0.857
รวม	36	0.905

ผลจากการวัดค่าความเที่ยง พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยรวมเท่ากับ 0.905 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.737-0.909 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาร์คของแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ Nunnally (Nunnally, 1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อแบบสอบถามผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจนสามารถนำมาใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ จึงดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 66ชุด เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรกรอกข้อมูล ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี

2. แบบสอบถามที่ได้รับการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำกลับมาตรวจสอบเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว ลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รวมทั้งสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of significance) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดระเบียบข้อมูล และลงรหัส
2. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและ โปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 2.4 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. หาค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแบบสอบถาม

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{f}{N} \times 100$$

F แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกตอบตัวนั้น

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากร โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35-40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูลเพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลของความสุขของบุคลากร โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 65)

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

X = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ความสุขของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน จำนวน 66 คน การวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความสุขของบุคลากร

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (N = 66)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	26	39.39
หญิง	40	60.61
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 และเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 66)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	5	7.58
มัธยมต้น	14	21.21
ปวช.	6	9.09
ปวส.	9	13.64
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	31	46.97
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.52
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 รองลงมา ระดับมัธยมต้น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ต่อมา คือ ระดับ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ระดับ ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ (N = 66)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	31	46.97
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	29	43.94
แยกกันอยู่	4	6.06
หม้าย	2	3.03
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 รองลงมา แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 ต่อมา คือ แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน (N = 66)

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	14	21.21
ตามสัญญาจ้าง	51	77.27
ลูกจ้างประจำ	1	1.52
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (N = 66)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	8	12.12
ระหว่าง 1-2 ปี	20	30.30
ระหว่าง 3-5 ปี	23	34.85
ระหว่าง 6-9 ปี	12	18.18
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3	4.55
รวม	66	100.00

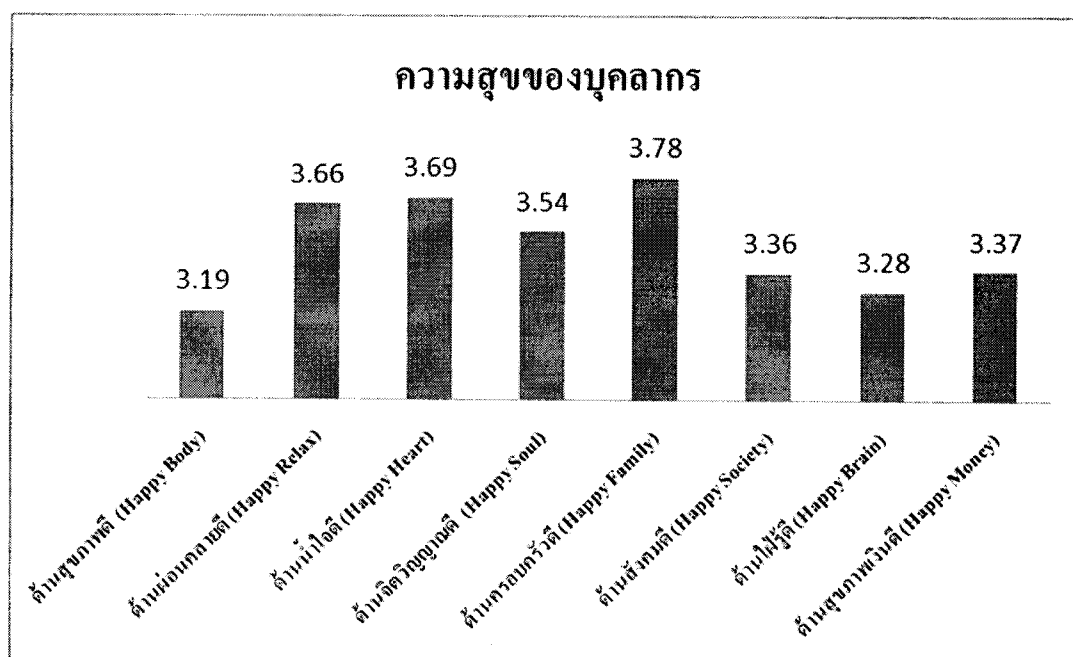
จากตารางที่ 7 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน คือ ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 รองลงมา ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ต่อมา คือ ระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ไม่ถึงปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตอนที่ 2 ข้อมูลความสุขของบุคลากร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ประเด็น	μ	σ	ความหมาย	ลำดับ
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	3.19	0.68	ปานกลาง	8
ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	3.66	0.54	มาก	3
ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	3.69	0.55	มาก	2
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	3.54	0.53	มาก	4
ด้านครอบครัวดี (Happy family)	3.78	0.69	มาก	1
ด้านสังคมดี (Happy society)	3.36	0.40	ปานกลาง	6
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	3.28	0.76	ปานกลาง	7
ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)	3.37	0.58	ปานกลาง	5
รวม	3.48	0.37	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.37$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.78$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ($\mu = 3.69$) ต่อมา คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ($\mu = 3.66$) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) ($\mu = 3.54$) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) ($\mu = 3.37$) ด้านสังคมดี (Happy society) ($\mu = 3.36$) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ($\mu = 3.28$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี (Happy body) ($\mu = 3.19$)



ภาพที่ 2 ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพดี (Happy body)

ด้านสุขภาพดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย	-	18	13	30	5	2.67	0.96	ปานกลาง	5
2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า	27	16	10	6	7	3.76	1.35	มาก	2
โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	40.91	24.24	15.15	9.09	10.61				
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดย	4	11	6	20	25	2.23	1.28	ปานกลาง	6
เฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	6.06	16.67	9.09	30.30	37.88				
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง	32	19	2	7	6	3.97	1.33	มาก	1
หรือไม่	48.48	28.79	3.03	10.61	9.09				
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มี	14	23	7	9	13	3.24	1.44	ปานกลาง	4
แอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์	21.21	34.85	10.61	13.64	19.70				
สาโท หรือสุราพื้นบ้าน หรือไม่									
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับ	2	27	26	10	1	3.29	0.81	ปานกลาง	3
สุขภาพกายของท่านอย่างไรบ้าง	3.03	40.91	39.39	15.15	1.52				
ภาพรวม						3.19	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ ด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.68$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสูบบุหรี่/ ใจาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.97$) รองลงมา คือ การกินอาหารเข้าโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ($\mu = 3.76$) ต่อมา คือ ความพึงพอใจกับสุขภาพกายของตนเอง ($\mu = 3.29$) การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ($\mu = 3.24$) ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย ($\mu = 2.67$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การออกกำลังกายโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ($\mu = 2.23$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)

ด้านผ่อนคลายดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	18	32	14	2	-	4.00	0.78	มาก	1
2. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกมส์ ปูกลูกไม้ ฯลฯ)	9	40	12	5	-	3.80	0.76	มาก	2
3. โดยทั่วไปไปท่านมีความเครียด บ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ)	6	20	36	4	-	3.42	0.74	มาก	5
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	7	22	35	2	-	3.52	0.72	มาก	4
5. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกที่ได้รับ การพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	6	26	33	1	-	3.56	0.68	มาก	3
ภาพรวม						3.66	0.54	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.54$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถ

ในการจัดการปัญหาในชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ การทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจต่อสัปดาห์ ($\mu = 3.80$) ต่อมา คือ การได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.56$) ชีวิตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\mu = 3.52$) รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โดยทั่วไปท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) ($\mu = 3.42$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านน้ำใจดี (Happy heart)

ด้านผ่อนคลายดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยคนรอบข้าง	15	31	20	-	-	3.92	0.73	มาก	1
2. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	10	28	28	-	-	3.73	0.71	มาก	3
3. โดยรวมแล้ว ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	6	34	26	-	-	3.70	0.63	มาก	5
4. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง	9	30	27	-	-	3.73	0.69	มาก	3
5. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	9	31	26	-	-	3.74	0.68	มาก	2
6. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	7	20	34	5	-	3.44	0.78	มาก	7
7. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	8	26	30	2	-	3.61	0.74	มาก	6
	ภาพรวม					3.69	0.55	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ ด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.55$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแล้ว มีความรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยคนรอบข้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.92$) รองลงมา คือ การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกัน ($\mu = 3.74$) ต่อมา คือ การช่วยเหลือคนรอบข้าง และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นเหมือนพี่น้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\mu = 3.73$) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.70$) การทำกิจกรรมด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 3.61$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเต็มใจและยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม ($\mu = 3.44$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)

ด้านจิตวิญญาณดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทานหรือไม่	8	23	33	2	-	3.56	0.74	มาก	3
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจ ตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	4	21	35	6	-	3.35	0.73	ปานกลาง	4
3. โดยรวมแล้วท่านขอโทษ และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้อื่น	5	29	32	-	-	3.59	0.63	มาก	2
4. โดยรวมแล้วท่านตอบแทน ผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	8	28	30	-	-	3.67	0.68	มาก	1
	ภาพรวม					3.54	0.53	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.53$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการตอบแทน ผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.67$) รองลงมา คือ รู้จักขอโทษ และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้อื่น ($\mu = 3.59$) ต่อมา คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/

การให้ทาน ($\mu = 3.56$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\mu = 3.35$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านครอบครัวดี (Happy family)

ด้านครอบครัวดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	18	28	17	3	-	3.92	0.84	มาก	1
2. ท่านทำกิจกรรม เช่น ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ปลูกต้นไม้ เป็นต้น ร่วมกันกับ คนในครอบครัว	10	27	21	8	-	3.59	0.89	มาก	3
3. ท่านมีความสุขกับครอบครัว ของท่าน	14	31	18	3	-	3.85	0.80	มาก	2
	ภาพรวม					3.78	0.69	มาก	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.69$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.92$) รองลงมา คือ มีความสุขกับครอบครัว ($\mu = 3.85$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำกิจกรรม เช่น ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ปลูกต้นไม้ เป็นต้น ร่วมกันกับคนในครอบครัว ($\mu = 3.59$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสังคมดี (Happy society)

ด้านสังคมดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านหรือไม่	7	26	33	-	-	3.61	0.67	มาก	1
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	2	28	36	-	-	3.48	0.56	มาก	2
3. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	1	19	46	-	-	3.32	0.50	ปานกลาง	3
4. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	-	19	46	1	-	3.27	0.48	ปานกลาง	4
5. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่	-	18	41	7	-	3.17	0.59	ปานกลาง	5
	ภาพรวม					3.36	0.40	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.40$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม ($\mu = 3.48$) ต่อมา คือ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ ($\mu = 3.32$) เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้ ($\mu = 3.27$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข ($\mu = 3.17$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)

ด้านใฝ่รู้ดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โดยรวมแล้วท่านสนใจ ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่	5	19	35	5	2	3.30	0.84	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาที่จะได้รับ การอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ของตนเองหรือไม่	3	20	37	4	2	3.27	0.77	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.28	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.76$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.30$) รองลงมา คือ มีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\mu = 3.27$) รองมาตามลำดับ

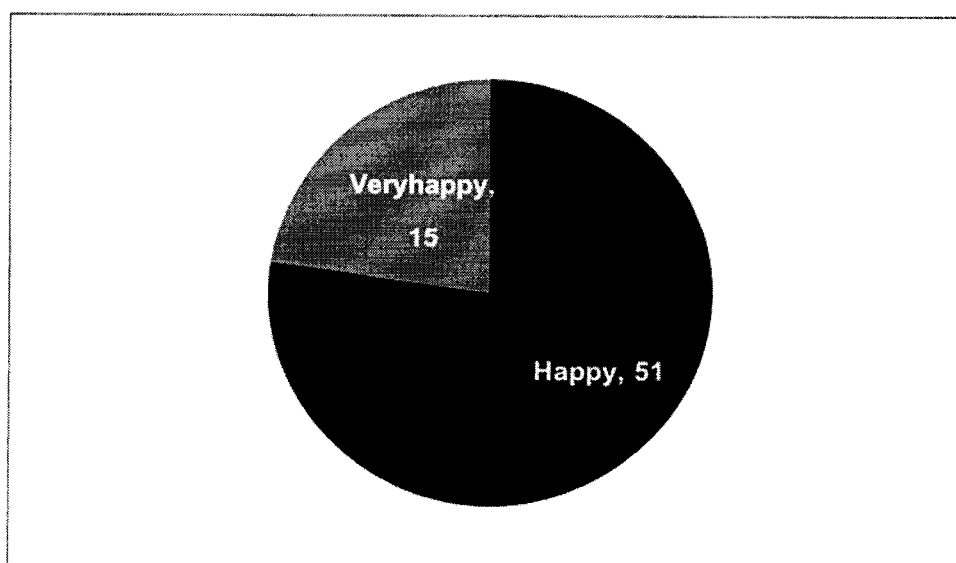
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)

ด้านสุขภาพเงินดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระ หนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านใน ปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	8	27	25	3	3	3.5	0.9	มาก	1
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตาม กำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	5	24	36	1	-	3.5	0.6	มาก	2
3. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออม ในแต่ละเดือนหรือไม่	3	23	32	7	1	3.30	0.78	ปานกลาง	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านใฝ่รู้ดี	ระดับความสุข					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. โดยรวมแล้วคำตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	2	19	36	8	1	3.20	0.74	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.37	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.58$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาระ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.52$) รองลงมา คือ มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\mu = 3.50$) ต่อมา คือ มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ($\mu = 3.30$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คำตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ($\mu = 3.20$)



ภาพที่ 3 ระดับความสุขในภาพรวมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 17 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี

ความสุขของบุคลากร	ข้าราชการ	ลูกจ้างตามสัญญา	ลูกจ้างประจำ
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	4.17	3.04	3.67
ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	3.40	3.56	4.03
ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	3.00	3.60	4.08
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	3.00	3.50	3.75
ด้านครอบครัวดี (Happy family)	4.33	3.75	3.90
ด้านสังคมดี (Happy society)	3.40	3.33	3.50
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	3.00	3.29	3.29
ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)	3.25	3.36	3.46
ภาพรวม	3.44	3.43	3.71

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการมีความสุขด้านครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพดี ($\mu = 4.17$) ตามลำดับ ลูกจ้างตามสัญญามีความสุขด้านครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 3.75$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี ($\mu = 3.60$) ตามลำดับ และลูกจ้างประจำมีความสุขด้านน้ำใจดีมากที่สุด ($\mu = 4.08$) รองลงมา คือ ด้านผ่อนคลายดี ($\mu = 4.03$) ตามลำดับ โดยภาพรวมลูกจ้างประจำมีความสุขเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.71$) รองลงมา คือ ข้าราชการ ($\mu = 3.44$) ส่วนลูกจ้างตามสัญญามีความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.43$)

ตารางที่ 18 ระดับความสุขของบุคลากรตามสภาพการจ้างงาน

สภาพการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	ระดับความสุข
ข้าราชการ	3.44	มีความสุขมาก
ลูกจ้างตามสัญญา	3.43	มีความสุขมาก
ลูกจ้างประจำ	3.71	มีความสุขมาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างตามสัญญา และลูกจ้างประจำอยู่ในเกณฑ์ความสุขในระดับ Happy คือ มีความสุขมาก โดยลูกจ้างประจำมีความสุขเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.71$) รองลงมา คือ ข้าราชการ ($\mu = 3.44$) ส่วนลูกจ้างตามสัญญามีความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.43$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 66 คน ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประยุกต์มาจากกรอบแนวคิดของกลุ่มการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555) มีระดับความเชื่อมั่น 0.905 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 66 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าจำนวนความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีสภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง และมีระยะเวลาในการทำงาน คือ ระหว่าง 3-5 ปี

2. ข้อมูลความสุขของบุคลากร พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.37$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.78$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ($\mu = 3.69$) ต่อมาคือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ($\mu = 3.66$) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) ($\mu = 3.54$) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) ($\mu = 3.37$) ด้านสังคมดี (Happy society) ($\mu = 3.36$) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ($\mu = 3.28$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี

(Happy body) ($\mu = 3.19$)

2.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.68$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการสูบบุหรี่/ ใบบาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.97$) รองลงมา คือ การกินอาหารเข้าเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ($\mu = 3.76$) ต่อมา คือ โดยรวมแล้วมีความพึงพอใจกับสุขภาพ ($\mu = 3.29$) ความถี่ในการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ($\mu = 3.24$) ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย ($\mu = 2.67$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ($\mu = 2.23$)

2.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.54$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสามารถในการจัดการปัญหาชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ การทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจต่อสัปดาห์ ($\mu = 3.80$) ต่อมา คือ การได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.56$) ชีวิตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\mu = 3.52$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โดยทั่วไปมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) ($\mu = 3.42$)

2.3 ด้านน้ำใจดี (Happy heart) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.55$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแล้วมีความรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยคนรอบข้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.92$) รองลงมา คือ การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ($\mu = 3.74$) ต่อมา คือ การช่วยเหลือคนรอบข้าง และความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นเหมือนพี่น้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\mu = 3.73$) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.70$) การทำกิจกรรมด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 3.61$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเต็มใจและยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\mu = 3.44$)

2.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.53$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแล้วมีการตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.67$)

รองลงมา คือ รู้จักขอโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้อื่น ($\mu = 3.59$) ต่อมา คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน ($\mu = 3.56$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\mu = 3.35$)

2.5 ด้านครอบครัวดี (Happy family) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.69$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.92$) รองลงมา คือ มีความสุขกับครอบครัว ($\mu = 3.85$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำกิจกรรม เช่น ออกกำลังกาย ในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ปลูกต้นไม้ เป็นต้น ร่วมกันกับคนในครอบครัว ($\mu = 3.59$)

2.6 ด้านสังคมดี (Happy society) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.40$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม ($\mu = 3.48$) ต่อมา คือ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินหรือไม่ ($\mu = 3.32$) เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้ ($\mu = 3.27$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข ($\mu = 3.17$)

2.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.76$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.30$) รองลงมา คือ มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\mu = 3.27$) รองมาตามลำดับ

2.8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.58$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาระ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.52$) รองลงมา คือ มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\mu = 3.50$) ต่อมา คือ มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

($\mu = 3.30$) รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ($\mu = 3.20$)

3. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการมีความสุขด้านครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพดี ($\mu = 4.17$) ด้านผ่อนคลายดี ($\mu = 3.40$) ด้านสังคมดี ($\mu = 3.40$) ด้านสุขภาพเงินดี ($\mu = 3.25$) ด้านน้ำใจดี ($\mu = 3.00$) ด้านจิตวิญญาณดี ($\mu = 3.00$) ด้านใฝ่รู้ดี ($\mu = 3.00$) ตามลำดับ ลูกจ้างตามสัญญามีความสุขด้านครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 3.75$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี ($\mu = 3.60$) ด้านผ่อนคลายดี ($\mu = 3.56$) ด้านจิตวิญญาณดี ($\mu = 3.50$) ด้านสุขภาพเงินดี ($\mu = 3.36$) ด้านสังคมดี ($\mu = 3.33$) ด้านใฝ่รู้ดี ($\mu = 3.29$) ด้านสุขภาพดี ($\mu = 3.04$) ตามลำดับ และลูกจ้างประจำมีความสุขด้านน้ำใจดีมากที่สุด ($\mu = 4.08$) รองลงมา คือ ด้านผ่อนคลายดี ($\mu = 4.03$) ด้านครอบครัวดี ($\mu = 3.90$) ด้านจิตวิญญาณดี ($\mu = 3.75$) ด้านสุขภาพดี ($\mu = 3.67$) ด้านสังคมดี ($\mu = 3.50$) ด้านสุขภาพเงินดี ($\mu = 3.46$) ด้านใฝ่รู้ดี ($\mu = 3.29$) ตามลำดับ โดยภาพรวมลูกจ้างประจำมีความสุขเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.71$) รองลงมา คือ ข้าราชการ ($\mu = 3.44$) ส่วนลูกจ้างตามสัญญามีความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.43$)

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.37$) ผลการศึกษานี้ชี้ชัดแย้งกับผลการศึกษาของงษ์ชวล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด ศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานรัฐสีกมีความสุขและอยากมาทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับ

การทำงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ดี

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\sigma = 0.37$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.78$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ($\mu = 3.69$) ต่อมา คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ($\mu = 3.66$) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) ($\mu = 3.54$) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) ($\mu = 3.37$) ด้านสังคมดี (Happy society) ($\mu = 3.36$) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ($\mu = 3.28$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี (Happy body) ($\mu = 3.19$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็น ระดับความสุขในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้นี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งสองส่วน นอกจากนี้ ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจและได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน และไม่มีความเครียด จากเรื่องครอบครัว ทั้งนี้เพราะพนักงานมีครอบครัวที่เข้มแข็ง มีความอบอุ่น และรู้สึกได้ถึงความมั่นคงของครอบครัว

3. จากผลการศึกษา ระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการจ้างงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน พยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่คนเรามีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ก็จะมีคามมั่นคงที่แตกต่างกัน ถ้าคนเรามีความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันก็ย่อมมีผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะคนที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ซึ่งมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก และมีสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าคนที่มิมีสถานภาพในการทำงานชนิดอื่น ๆ ก็ย่อมต้องมีความสุขในการทำงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ พบว่าระดับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- นำผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการสร้างกลยุทธ์และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาความสุขต่อไป

2. ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหา ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรด้วย เพื่อให้ตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่น ๆ

4. ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การสำรวจความสุขด้วยตนเองผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสำรวจความสุขด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก แต่มีบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรทำการปรับปรุงความสุขด้านสังคมดี (Happy society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) และด้านการทำงานดี (Happy work-life) เพื่อการดูแลความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

2. องค์กรควรใส่ใจในเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยอาจจะตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบผลักดัน โครงการ ให้เป็นรูปธรรม สามารถทำให้องค์กรและคนในองค์กรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อความสุขที่ยั่งยืนและประสิทธิผลที่ดีขององค์กรต่อไปในอนาคต

3. องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ของพนักงาน โดยอาจจะทำการจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาความสุขของบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อคอยดูแล กำกับ และพัฒนาความสุขของบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านใหม่ให้ดีขึ้นต่อไป

4. ควรกำหนดเป็น KPI ขององค์กร เพื่อสามารถวัดผลและประเมินผลโครงการได้

5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน สิ่งที่ต้องเพิ่มเติม ในด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน โดยจัดกิจกรรมที่เลี้ยง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงการพัฒนาความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ระดับหัวหน้างาน หรือศึกษาในเรื่องที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านอื่น ๆ เช่น ผลกระทบจากการทำงานเป็นกะ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานในเชิงลึก เพื่อให้รับทราบปัญหาที่แท้จริง และสามารถแก้ไขพัฒนาให้ได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่กับองค์กรที่มีแนวทาง/ นโยบายในการนำ Happy workplace มาใช้ โดยที่คาดหวังว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานหรือองค์กร เพื่อจะได้ทราบแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มีลักษณะเหมือนองค์กรของเรา
3. ควรศึกษาปัญหาและวิธีแก้ไขความสุขในการทำงานขององค์กร โดยอาจจะมีการระดมสมอง/ สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงานทุกระดับ เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น หาวิธีแก้ไขปัญหาต่อไป และนำมาใช้พัฒนา/ ปรับปรุงองค์กรของตนให้พัฒนาต่อไป
4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นและลดลงของระดับความสุขในที่ทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เนื่องจากความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้ในการเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์. (2548). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน
ประถมศึกษา. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต. (2546). คู่มือการบริการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1-ช่วงชั้นที่ 2
(ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์
ทหารผ่านศึก.
- คัตนาค์ มณีศรี. (2554). ความสุขคืออะไร. เข้าถึงได้จาก [http://www.stjohn.ac.th/University/
Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm](http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm)
- จิระศักดิ์ ทัพพา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จุฬารณย์ โสตะ. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพของผู้ติดเชื้อด้านสุขภาพ โรงพยาบาล
น้ำหนาว อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสำนักงานป้องกันโรคที่ 1, 2(13),
1-10.
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. (2552). Change to Happy Workplace by Happy 8 สรุปคำบรรยายพิเศษ
ของนายแพทย์ชาญวิทย์. *Productivity Corner*, 9(1), 7-8.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญธิตา มีเงินทอง. (2553). แบบฝึกหัดกระบวนวิชา 751409 เรื่อง การวัดความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสุขมวลรวมและระดับรายได้ของบุคคลของประชากรในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น. นันทวันมูนิ. (2549). จิตแห่งโศดาบัน. กรุงเทพฯ: ไพลิน.
- นพดล กรรณิกา. (2551). เอแบคโพลล์: ประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ
18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการ และองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร.
เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/s/sbcp/416085>

- นัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาอนามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตานาด ถิ่นทะเล. (2550). การวัดระดับความสุขของประชาชน: กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลยาวน้อย อำเภอเกาะยาว จังหวัดพังงา. การศึกษาอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ ะสี. (2552). บันทึกเวชกรรมไทย. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปิยอร ถิระเต็มพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยกรรม และ
ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ของโรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ม.ป.ป.). ชีวิตที่ก้าวหน้า: หลักในการสร้างความก้าวหน้าแก่ชีวิต. กรุงเทพฯ:
ธรรมสภา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). หลักพุทธศาสนาที่บอกว่าอะไรเป็นอะไร. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- ไพสุดา ตรีเดซี. (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านทุ่งสง
จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธิ ปิยะคุณ. (2554). ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่. เข้าถึงได้จาก
<http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศรา อัสวศิริโรจน์. (2555). แบบฝึกหัดการวิจัย 751409 การวัดระดับความสุขของประชากร
ในอำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554). สุข. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82>
- วิทยากร เขียรกุล. (2548). *เรียนรู้ไว้ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลา นุญศิริณะ, วรรณภา อารีย์, และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: ชรรคมคาเพชร.
- ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองบอน อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีหลัง (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2555)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม-ธันวาคม 2555)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ. (2555). *องค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). *รวมข้อหาหรือปัญหากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2547-2550*. กรุงเทพฯ: สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2549). *บทบาทของสถาบันการศึกษาต่อการพัฒนาจิตใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2553). *ความสุขมวลรวมหรือสังคมอยู่เย็นเป็นสุข: นโยบายสาธารณะที่คนไทยต้องร่วมกันสร้าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายสาธารณะ.

- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร. (2542). เกริ่นนำ. *วารสารคำคุณ*, 9(3), 3-4.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลคอนขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แอนนา ตำราญ. (2550). *การวัดระดับความสุขของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social indicators research*, 2, 315-331.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Lyden, L. A., & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Super Vision*, 61(12), 3-5.
- Muylaert, K., Beeck, R., & Brock, K. (2007). Company Health Check: an instrument to promote health check at the workplace. Review Paper and Catalogue Quality of ENEHP-Criteria. Move Europe.
- Nunnally. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.

ภาคผนวก

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (ประยุกต์ใช้จากเครื่องมือ HAPPINOMETER)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่

3. สภาพการจ้างงาน

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

3. ลูกจ้างประจำ

4. ระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน รวมทั้งหมด

1. ไม่ถึงปี

4. ระหว่าง 6-9 ปี

2. ระหว่าง 1-2 ปี

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ระหว่าง 3-5 ปี

ตอนที่ 2

ด้านสุขภาพดี (Happy body)

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม เส้นรอบเอวของท่าน.....นิ้ว
ส่วนสูงของท่าน.....เซนติเมตร

ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค
น้อยกว่า 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ
18.5-22.9	น้ำหนักปกติ	ปกติ
23-24.9	น้ำหนักเกิน	มากกว่าปกติ
25-29.9	โรคอ้วน	สูง
30 ขึ้นไป	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย

2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
1. ไม่กิน 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)
 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
 5. กินทุกวัน
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
1. ไม่ได้ออกกำลังกาย 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 3. 3 วันต่อสัปดาห์ 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 5. ทุกวัน
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง หรือไม่
1. สูบเป็นประจำ 2. สูบบ่อยครั้ง
 3. สูบนาน ๆ ครั้ง 4. ไม่สูบ แต่เคยสูบ
 5. ไม่เคยสูบเลย
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน หรือไม่
1. ดื่มเกือบทุกวัน/ เกือบทุกสัปดาห์ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน
 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง 4. ไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม
 5. ไม่เคยดื่มเลย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านอย่างไรบ้าง
1. ไม่พอใจเลย/ พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย
 3. พอใจปานกลาง 4. พอใจมาก
 5. พอใจมากที่สุด

ด้านผ่อนคลาย (Happy relax)

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่
1. ไม่พอ 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ทำ | <input type="checkbox"/> 2. ทำ 1-2 วัน/ สัปดาห์ |
| <input type="checkbox"/> 3. ทำ 3-4 วัน/ สัปดาห์ | <input type="checkbox"/> 4. ทำ 5-6 วัน/ สัปดาห์ |
| <input type="checkbox"/> 5. ทำทุกวัน | |

9. โดยทั่วไปไปทำงานมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. เครียดมากที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. เครียดมาก |
| <input type="checkbox"/> 3. เครียดปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. เครียดน้อย |
| <input type="checkbox"/> 5. ไม่เครียดเลย | |

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย | <input type="checkbox"/> 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก |
| <input type="checkbox"/> 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด | |

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย | <input type="checkbox"/> 2. จัดการได้น้อยมาก |
| <input type="checkbox"/> 3. จัดการได้ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. จัดการได้มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. จัดการได้มากที่สุด | |

ด้านน้ำใจดี (Happy heart)

12. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยคนรอบข้าง

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึกเลย/ น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

13. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย/ แทบจะไม่เคยช่วย | <input type="checkbox"/> 2. นาน ๆ ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ช่วยบ้างบางครั้ง | <input type="checkbox"/> 4. ช่วยแทบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5. ช่วยทุกครั้ง | |

14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
17. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี เข้าร่วมกิจกรรมในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
18. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)

19. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทานหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

20. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย/ น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
21. โดยรวมแล้วท่านขอโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้อื่น
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เลย/ น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
22. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ตอบแทน/ ตอบแทนน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ด้านครอบครัวดี (Happy family)

23. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
24. ท่านทำกิจกรรม เช่น ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ไปปลูกต้นไม้ เป็นต้น ร่วมกันกับคนในครอบครัว
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ปฏิบัติ/ ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
25. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก/ รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ด้านสังคมดี (Happy society)

26. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
27. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ปฏิบัติ/ ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
28. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก/ รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
29. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่
- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้ได้/ ได้น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |
30. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)

31. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะ พัฒนาตนเองหรือไม่
- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่สนใจ/ สนใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

32. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ
ของ ตนเองหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีโอกาส/ มีโอกาสน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)

33. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. เป็นภาระหนักที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. เป็นภาระหนักมาก |
| <input type="checkbox"/> 3. เป็นภาระปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. เป็นภาระน้อย |
| <input type="checkbox"/> 5. ไม่เป็นภาระ | |

34. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก/ รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

35. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2. น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง | <input type="checkbox"/> 4. มาก |
| <input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด | |

36. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก | <input type="checkbox"/> 2. รายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย |
| <input type="checkbox"/> 3. รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย | <input type="checkbox"/> 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ |
| <input type="checkbox"/> 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก | |