



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

การประปานครหลวงสายงานบริการ

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES

IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN

WATERWORKS AUTHORITY (THAILAND)

โดย

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556



**FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES
IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY (THAILAND)**

BY

TANAWAN TANGCHAROENKITSAKUL

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

2013



วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรประปานครหลวงสายงานบริการ

IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN
WATERWORKS AT BANGKOK (THAILAND)

โดย

ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556

รศ.สมจิตร ส่วนจำเริญ
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.รุจภา แพ่งเกษร
กรรมการ

ดร.ไกรจิต สุตะเมือง
กรรมการ

ดร.ณกมล จันทร์สม
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

6 มิถุนายน 2557



Thesis entitled

**FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES
IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY (THAILAND)**

by

TANAWAN TANGCHAROENKITSAKUL

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2013

Assoc.Prof. Somchit Luanchamroen
Examination Committee Chairperson

Kraichit Sutamuang, Ph.D.
Member

Asst.Prof. Rujapa Paengkesorn, D.B.A
Member

Nakamol Chansom, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

June 6, 2014

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ดร.ณกมล จันทน์สม กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัยฉบับนี้เสมอมา ส่งผลให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.สมจิตร์ ล้วนจำเริญ ประธานกรรมการ ผศ.ดร.รุจาทา แพ่งเกษร และ ดร.ไกรชิต สุตะเมือง กรรมการ ที่ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ดร.กิตติพันธ์ กงสวัสดิ์เกียรติ ดร.พงษ์พัฒน์ รักอารมณ และคณาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตทุกท่านที่ประสิทธิภาพวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการทำงาน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรของศูนย์ศึกษาศาสนา มหาวิทยาลัยรังสิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก ให้การทำวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ในที่สุด

ขอขอบพระคุณผู้จัดการสำนักงานประสานฯ หลวงทุกสาขาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมถึงบุคลากรการประสานฯ หลวงทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูล ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษา เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดมา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ MBA ทุกคนสำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดมา และให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะ พ.อ.กมล กฤษวงศ์

ประโยชน์ที่พึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา อาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือในทุกอย่างในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล
ผู้วิจัย

5209401 : สาขาวิชาเอก : บริหารธุรกิจ; บธ.ม.

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, การประปานครหลวง

ชنوانวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ (FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY (THAILAND)) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ณกมล จันทร์สม, 196 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA T-test, F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และสาขา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลายมือชื่อนักศึกษา  ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 

5209401 : MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A.

**KEYWORDS : WORK HAPPINESS, METROPOLITAN WATERWORKS
AUTHORITY (THAILAND)**

**TANAWAN TANGCHAROENKITSAKUL: FACTORS AFFECTING WORK
HAPPINESS OF EMPLOYEES IN SERVICE DEPARTMENT AT METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY (THAILAND). THESIS ADVISOR: NAKAMOL
CHANSOM, PH.D., 196 p.**

The purpose of this research is to study the difference of personal factor, the correlation of work readiness, work environment perception and work happiness of employees in service department at Metropolitan Waterworks Authority (Thailand). The samples used in this research are 332 employees in service department from 18 branches of Metropolitan Waterworks Authority (Thailand). The questionnaires were used as the tool of data collection. The data was analyzed via descriptive statistics which are frequency, percentage, mean and standard deviation to describe and summarize overall data. Analysis of variance (ANOVA T-test, F-test) was used for study the difference between independent variables and dependent variable. Multiple regression analysis was used for data analysis to find out and forecast factors affecting work happiness of employees in service department at Metropolitan Waterworks Authority (Thailand). Statistical significance was set at 0.05.

The results found that the personal factor which is different in age, income and working branch affects work happiness of employees in service department at Metropolitan Waterworks Authority (Thailand) differently. Work readiness both physical and mental condition as well as work environment perception on relationship, environment, a break during work including compensation and welfare, are the factors affecting work happiness of employees in service department at Metropolitan Waterworks Authority (Thailand) and being statistically significant.

Student's Signature

Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
1.6 สมมุติฐานการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
2.1.1 ความหมายของความสุข	9
2.1.2 ประเภทของความสุข	13
2.1.3 ระดับของความสุข	19
2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข	22
2.1.5 ความสุขมวลรวมประชาชาติและดัชนีความอยู่ดีมีสุข	29
2.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	44
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	49
2.2.1 แนวคิดการรับรู้	49
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.3 แนวคิดทฤษฎีค่าตอบแทน	52
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	60
2.3 ประวัติการประปานครหลวง	66
2.3.1 ประวัติความเป็นมา	66
2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ภารกิจและบทบาทหน้าที่	69
2.3.3 ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง	70
2.3.4 โครงสร้างองค์กร	71
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีวิจัย	107
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	107
3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	107
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	109
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	111
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	111
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	113
4.2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน	118
4.3 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	120
4.4 ความสุขในการทำงาน	125
4.5 การทดสอบสมมุติฐาน	126
4.6 ข้อเสนอแนะ	141

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
5.1	สรุปผลการวิจัย
5.2	อภิปรายผล
5.3	ข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	167
ภาคผนวก ก	แบบสอบถาม
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์
ประวัติผู้วิจัย	196

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบหลักคิดจีเอ็นเอช ภูฎาน มรรค8 ตัวแบบ Value-Based Approaches และหลักความต้องการทางเศรษฐศาสตร์	33
2.2	แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg	58
2.3	แสดงข้อความถามและแหล่งที่มาของข้อความถามแต่ละข้อใน ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน	93
2.4	แสดงข้อความถามและแหล่งที่มาของข้อความถามแต่ละข้อใน ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	94
2.5	แสดงข้อความถามและแหล่งที่มาของข้อความถามแต่ละข้อใน ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุข	104
3.1	แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	108
3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient)	110
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	113
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	114
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	114
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	115
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	115
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขา	116
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	117
4.8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	117
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน	118
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย	118
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	120
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ	121
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	121
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ	122
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม	123
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน	123
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	124
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อความสุจริตในการทำงาน	125
4.20 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความสุขในการทำงาน	126
4.21 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความสุขในการทำงาน	126
4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	127
4.23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความสุขในการทำงาน	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ ความสุขในการทำงาน	128
4.25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับความสุข ในการทำงาน	129
4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามรายได้ โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่	130
4.27 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสาขา กับความสุขใน การทำงาน	131
4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามสาขา โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่	133
4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงาน กับความสุขในการทำงาน	134
4.30 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน กับความสุข ในการทำงาน	135
4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ปัจจัย ด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ	136
4.32 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยใช้ Enter	137

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	54
2.2	แสดงแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย	56
2.3	แสดงปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg	59
2.4	แสดงโครงสร้างองค์การการประปานครหลวง	72
4.1	แสดงแบบจำลองของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการที่ปรับตามผลการวิจัย	139

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากอดีตที่เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่ซับซ้อน องค์กรก็สามารถดำเนินอยู่ได้ แต่ปัจจุบันสภาพการแข่งขันในเชิงธุรกิจมีมากขึ้น ทุกธุรกิจต่างแข่งขันและดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่มีการเปิดประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน แต่ละองค์กรต่างก็พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น สร้างกลยุทธ์ต่างๆ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและองค์กรในการเข้าสู่ตลาดอาเซียน มีเกณฑ์ในการพิจารณาและสรรหาบุคลากรที่มากขึ้น บุคลากรในองค์กรเกิดความตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น ได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น มีความกดดันมากขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่จะอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ยิ่งเกิดภาวะความเครียด ความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกรักอยากมาทำงาน

ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ผลงานที่ออกมาจะย่อมจะมีปัญหา

การประสานรหว่างเป็นหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคแก่ประชาชน เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งหน่วยงานหนึ่งเพราะน้ำเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องอุปโภคบริโภค เกือบทุกบ้านในกรุงเทพมหานครต้องมีการติดตั้งระบบน้ำประปา หากระบบน้ำประปามีปัญหา ก็ต้องติดต่อเจ้าหน้าที่ประจำสาขาที่ใกล้บ้านที่สุด การบริการของเจ้าหน้าที่การประปาสายจึงมีความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการมีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งบุคลากรจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ที่ตรงจุดมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป ทำงานบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการตอบสนองและเกิดความพึงพอใจสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่แตกต่างกัน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการสรรหาบุคลากร

2) ทราบปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างความ พร้อมในการทำงานให้มีความสุข

3) ทราบปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆให้เหมาะสมกับบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ และกำหนดแนวทางในการสร้างการรับรู้ที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ

4) ทราบความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์สร้างความสุขในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร การประปา นครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประปา 18 สาขา ยกเว้นผู้ช่วยผู้ว่าการและส่วน เลขาธุรการจำนวนทั้งสิ้น 1,941 คน

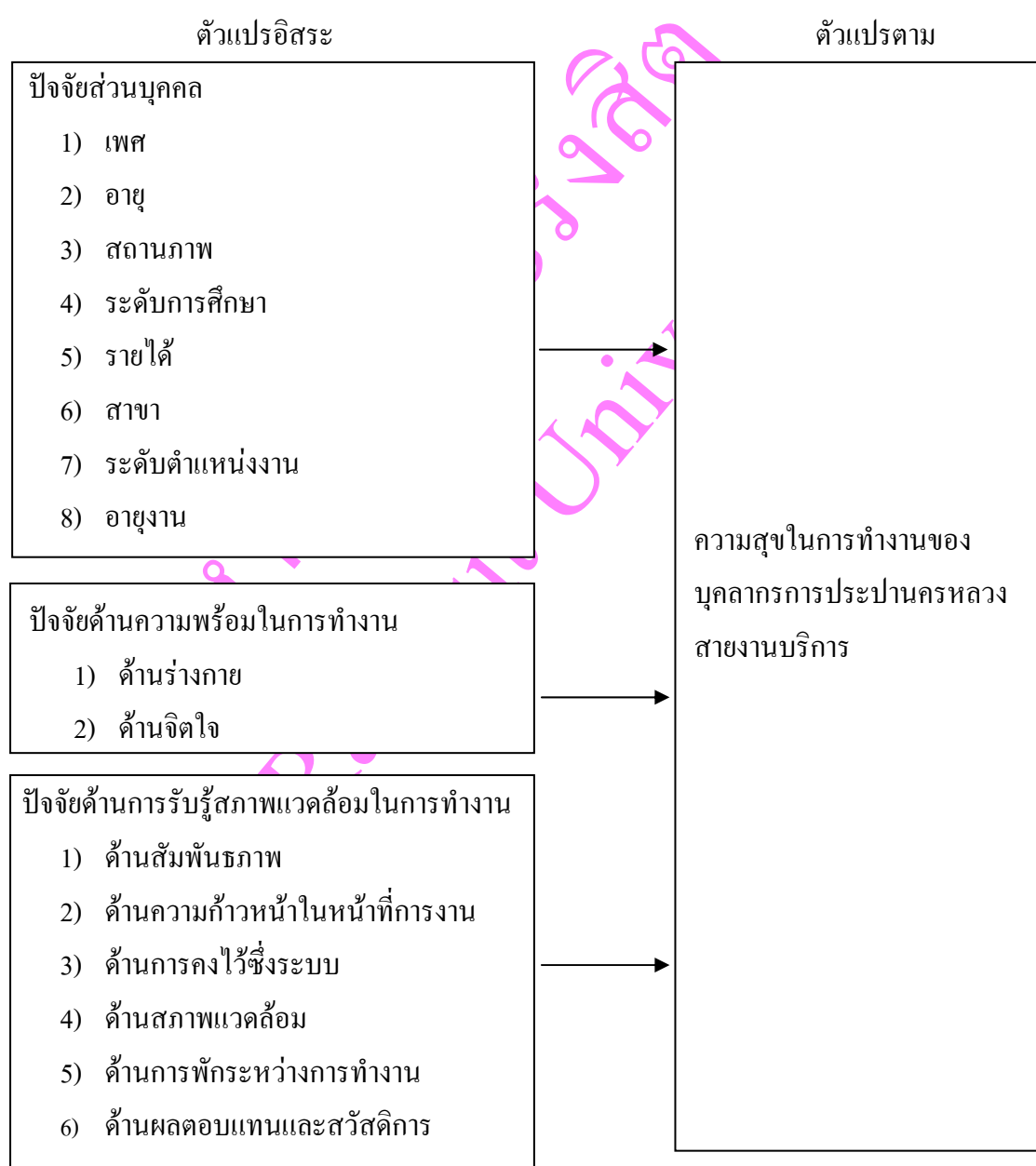
2) ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพร้อมในการ ทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

3) ขอบเขตด้านตัวแปร จะทำการศึกษาวิจัยเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้าน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2556 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2557

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน

2) ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

3) ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

1.7 นิยามศัพท์

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น

บุคลากร หมายถึง คนทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน อาจจะประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งจะมีทั้งผู้บริหาร ระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน

การประปา นครหลวง หมายถึง หน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจที่ให้ผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปาสำหรับอุปโภคบริโภคแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สายงานบริการ หมายถึง สายงานที่ดูแลด้านการบริการแก่ประชาชนโดยตรง

บุคลากรการประสานนครหลวงสายงานบริการ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในการประสานนครหลวงที่อยู่ในสายงานบริการซึ่งประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

ความพร้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจที่เตรียมพร้อมในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถลุล่วงและสำเร็จภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

ความพร้อมด้านร่างกาย หมายถึง ความพร้อมทางวุฒิภาวะและอวัยวะต่างๆของร่างกาย

ความพร้อมด้านจิตใจ หมายถึง ความพร้อมที่เกิดจากความพึงพอใจเป็นสำคัญ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การแปลความหมายจากการรู้สึกต่อสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน

สัมพันธภาพ หมายถึง รูปแบบของการมีปฏิกริยาหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางการงานที่สูงขึ้น

การคงไว้ซึ่งระบบ หมายถึง ขั้นตอนและระบบการทำงานที่ใช้อยู่ในองค์กร

การพักระหว่างการทำงาน หมายถึง การหยุดพักระหว่างการทำงานทั้งช่วงเวลาพักกลางวันและช่วงเวลาด้านนอกเหนือจากเวลาพักกลางวันปกติ

สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสง เสียง

ผลตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดที่กิจการได้ให้แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนการทำงานของผูปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือนเงินเพิ่ม หรือ โบนัส (Bonus) ค่านายหน้า (Commission) รวมทั้งผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในสิ่งทีสำคัญและเป็นทีต้องการของเขา

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง
สายงานบริการ ผู้วิจัยจะนำเสนอหลักการและทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

- 2.1.1 ความหมายของความสุข
- 2.1.2 ประเภทของความสุข
- 2.1.3 ระดับของความสุข
- 2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
- 2.1.5 ความสุขมวลรวมประชาชาติ และ ดัชนีความอยู่ดีมีสุข
- 2.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 2.2.1 แนวคิดการรับรู้
- 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน
- 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีค่าตอบแทน
- 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.3 ประวัติการประปานครหลวง

- 2.3.1 ประวัติความเป็นมา
- 2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ภารกิจและบทบาทหน้าที่
- 2.3.3 ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง
- 2.3.4 โครงสร้างองค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

วิทยา นาควัชระ (2539 : 11) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ความรู้สึกพอใจที่รู้สึกว่าตัวเองดีขึ้น หรือ ได้ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับของความพอใจแตกต่างกัน สิ่งที่ทำให้พอใจนั้นก็แตกต่างกัน บางคนไม่พอใจอะไรเลยก็สุขยาก บางคนอยากได้สิ่งเร้าที่ทำให้พอใจที่หายากๆ พิเศษมากๆ ก็มีความสุขได้ยากเช่นกัน

นราภรณ์ พิพัฒน์ (2550 : 41) กล่าวว่า วิชาสุขนิยมแบ่งออกเป็นสองแนวคิดตามอิทธิพลของนักคิดคนสำคัญ ซึ่งมีชีวิตโลดแล่นอยู่ในช่วง 300 ปีก่อนคริสตกาล

แนวคิดแรกคือ ความสุขสบาย คือ สิ่งเดียวที่ควรแสวงหา นักปรัชญาที่ถือเป็นผู้จุดกำเนิดของแนวคิดนี้คืออริสโตเติล

แนวคิดที่สองคือ ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่มีความสุข ณ ปัจจุบัน ต้องมีความสุขระยะยาว โดยมีทุกข์น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งถือเป็นการแสวงหาในสิ่งที่เรียกว่า “ความสุขส่วนตัว” ผู้จุดพลุแนวคิดนี้เป็นคนแรกคือเอพิคิวรัส

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (อ้างถึงในนราภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 43) มีทรรศนะว่า มนุษย์แสวงหาความสุข เขาต้องการได้รับความสุขและรักษามันไว้ เขาแสวงหา 2 ด้านคือ ด้านหนึ่งคือความสุขสบาย อีกด้านหนึ่งหาทางพ้นทุกข์

นราภรณ์ พิพัฒน์ (2550 : 64) กล่าวว่า ความน่าสนใจของรายงานสรุปประกอบแผนที่โลกของเอเดรียน วัตต์ ไม่ได้ได้อยู่แค่การจัดลำดับความสุข ว่าประเทศใดมีความสุขมากที่สุด ประเทศไหนมีความสุขน้อยสุด แต่ยังอยู่ที่การให้คำจำกัดความคำว่า “ความสุข” คือ การมีสุขภาพดี มีความมั่งคั่ง และการศึกษาที่ดี ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดระดับความสุขของคนในประเทศต่างๆ เป็นความพึงพอใจในชีวิตซึ่งแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน

โรเซนบวม, จิน บี. (2533 : 3) กล่าวว่า วิชาความสุขเป็นสภาวะของความอยู่ดีกินดี เป็นสภาพของความร่าเริงแจ่มใสและความพึงพอใจ เป็นสภาพที่เกิดขึ้นในตัวอวัยวะ เมื่อส่วนประกอบทั้งสามของจิตคือ อวัยวะ อิด และซูเปอร์อวัยวะอยู่ในสภาพสมดุลและประสานกันเป็นอย่างดี

ฌ็องจาซ รูซโซ (อ้างถึงใน โรเซนบวม, จีน บี., 2533 : 7) นักปรัชญาและนักปฏิรูปสังคมชาวฝรั่งเศสกล่าวไว้ว่า “ความสุขขั้นสูงสุดคือ ความพึงพอใจในตนเอง”

โรเซนบวม, จีน บี. (2533 : 8) กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของการมีความสุขก็คือ รู้จักตัวคุณเอง และสามารถทำอะไรได้เต็มความสามารถที่คุณมีอยู่ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการประมาณตัวเองอย่างตรงไปตรงมาว่าคุณสามารถทำอะไรได้บ้าง

ฟรอยด์ (อ้างถึงใน โรเซนบวม, จีน บี., 2533 : 52) กล่าวว่า ความสุขอันแท้จริงเกิดจากความสามารถที่จะรักที่จะทำงาน และที่จะสร้างสรรค์ ฟรอยด์มองเห็นว่ามนุษย์ต้องแสดงความสามารถของตนออกมา แล้วตนเองจะมีความสุข

ฟิลดส์, วินเทอร์ (2552 : 32) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า “ความสุข” หมายถึงสถานะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด

วิทยา นาควัชระ (2549 : 47-48) กล่าวว่าความสุขนั้นเป็นความพอใจและภูมิใจในความมีค่าของตนตามความเป็นจริง สามารถมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์อื่นๆ ได้ดี มองโลกและคนอื่นในแง่ดี มีความหวังและความคิดที่ดีๆ เสมอไม่ว่าข้อมูลหรือเหตุการณ์ ข้อเท็จจริงในขณะนั้นจะเป็นอย่างไร ความสุขจึงไม่ได้มาจากเงิน แต่ความสุขเป็นวิธีคิดเกี่ยวกับชีวิตตัวเองที่เหมาะสม และเป็นนิสัยที่ดีของแต่ละคน

จันเพ็ญ วณิชชัณอม (2552 : 20) กล่าวว่า ความสุขเป็นความอึดอึดในใจของเรา ทำให้เรามีความคิดสร้างสรรค์และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ จนมีคำพูดที่ว่า “ผลงานที่ดีจะเกิดจากผู้ที่มีความสุขเท่านั้น”

จันเพ็ญ วณิชชัณอม (2552 : 25) กล่าวว่า “มีความคิดว่าสุข กระทำในสิ่งที่ก่อความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สุข แค่นี้ก็สุขเหลือล้นแล้วละ”

ความสุขต้องประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ทักษะที่ดี การกระทำที่ก่อสุขและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข

จันเพ็ญ วณิชชัณอม (2552 : 29) กล่าวว่า ตามกฎของแรงดึงดูด คือ “มนุษย์เราคิดอย่างไรก็ได้ตามนั้น” คิด “สุข” ก็สุขได้ทั้งวัน แถมยังดึงดูดความสุขมาสู่คนรอบข้างด้วย

ฮับบาร์ด, แอลรอน (2551 : 7) กล่าวว่า ความสุขคือ สภาพหรือสภาวะของการอยู่ดีมีสุข ปลื้มปิติ พึงพอใจ เบิกบาน ร่าเริงแจ่มใส ไม่มีปัญหา ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งดีๆเกิดขึ้นกับเรา

ประสาน ต่างใจ จากกลุ่มจิตวิวัฒน์ (อ้างถึงในกองบรรณาธิการมติชน, 2550 : 9) อธิบายว่า ความสุข หมายถึง ความปราศจากทุกข์ ในวิถีพุทธนั้นบอกว่าคุณทุกคนเกิดมามีทุกข์ เพราะไม่หลุดพ้น ทุกวันนี้มนุษย์จึงมีทั้ง “ความสุข” และ “ความทุกข์” ควบคู่กัน เหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเพราะมนุษย์มองเห็นแต่ “วัตถุ” หรือ เปลือกนอก เช่น จะต้องมียีนมากมาย จะต้องมียอดหรูหรารับ ฯลฯ เมื่อมนุษย์ทะเยอทะยานอยาก แต่ไม่ได้อย่างที่ต้องการหรือคาดหวัง จึงเกิดเป็นความทุกข์

ประภคิต วาทีสาธกกิจ (2548 : 10-11) อ้างถึงคำกล่าวของเพื่อนคนหนึ่งว่า ความสุขของมนุษย์เราที่เป็นความสุขที่แท้จริงมีอยู่ 3 ข้อ

หนึ่ง คือ การที่เราได้มีเวลาอยู่กับคนที่เรารัก ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง ภรรยา ลูก คือครอบครัวของเรา

สอง คือ การที่มีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ สังคม และมีจิตวิญญาณที่ดี คือ สุขภาพในทุกด้าน

สาม คือ คิดในแง่ดี ให้มองปัญหาทุกอย่างในแง่ดี เรื่องทุกเรื่องมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ให้พยายามมองในข้อดีเข้าไว้

ทั้งนี้ ประภคิต วาทีสาธกกิจ เห็นด้วยกับแนวคิดข้างต้นเพราะความสุขที่เราได้มีเวลาอยู่กับคนที่เรารักเป็นสิ่งที่ความสุขอย่างอื่นทดแทนไม่ได้ และเป็นความสุขพื้นฐานที่ไม่ต้องมีต้นทุนอะไรเลย ยกตัวอย่างหากต้องไปทำงานที่เจเนอวา ซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินถือว่าดีมาก แต่ต้องทิ้งครอบครัวไป อย่างนี้ก็ไม่มีความสุขแล้ว เพราะอยู่กับใครก็ไม่เหมือนอยู่กับครอบครัว และการที่เราไป ก็ไม่มีใครทดแทนเราได้สำหรับครอบครัวเช่นกัน ส่วนเรื่องสุขภาพกายก็ชัดเจนว่า หากเราปวดหัว ไม่สบายนั้นย่อมไม่มีความสุข และหากต้องใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอันเต็มไปด้วยมลพิษ และสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีแล้ว เราย่อมไม่มีความสุข

อริสโตเติล (อ้างถึงในจุฬาทิพย์ อุมะวิชนี, 2552 : 14) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ต่างแสวงหาและเป็นจุดมุ่งหมายของทุกคน แต่มีหลายรูปแบบ ทั้งนี้การใช้ชีวิตของมนุษย์นั้นมีอยู่ 3 แบบ คือ (1) ชีวิตแห่งความสนุกสนาน (The Life of Pleasure) (2) ชีวิตทางการเมือง (Political Life) (3) ชีวิตแห่งการไตร่ตรอง (Contemplative Life)

จุฑาทิพย์ อุมะวิชณี (2552 : 42) กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับตัวตนของเดวิด ฮูมและพุทธศาสนามีความใกล้เคียงกันอย่างมากในข้อสรุป ซึ่งนำมาสู่ความหมายในการเข้าใจตนเองและสรรพสิ่งต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ก่อให้เกิดการเข้าใจเกี่ยวกับตัวตนในแนวใหม่ที่อาจถอดถอนรากเหง้าแห่งความทุกข์ทั้งมวลของมนุษย์ได้ คือ ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน (หรือ Self-Importance) ของมนุษย์แต่ละคน เมื่อมนุษย์อาจก้าวพ้นจากขอบเขตการยึดติดของตัวตนแล้ว ความผาสุก ความเป็นหนึ่งเดียวกับสรรพสิ่งทั้งมวลย่อมเกิดขึ้นได้ ซึ่งปัญหาแห่งความรู้ ความเข้าใจในความเป็นจริงย่อมนำความสุขสงบมาสู่บุคคลอีกทั้งมวลมนุษยชาติได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

“...ความผาสุกเป็นภาวะที่เหตุผลได้พัฒนาไปอย่างเต็มที่ เหตุผลในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงการใช้ปัญญาวินิจฉัยสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่หมายถึงการเข้าถึงสัจธรรมโดยปล่อยให้สรรพสิ่งดำเนินไปอย่างที่เป็นอยู่’ ความผาสุกจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราสามารถเอาชนะการบูชาตนเอง ต่อเมื่อเราเป็นคนเปิดเผย รู้จักสนองตอบสิ่งรอบตัว มีความอ่อนไหว ตื่นอยู่เสมอ และมีจิตว่าง (ในความหมายของเซน) ความผาสุกหมายถึงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์และธรรมชาติในทางอารมณ์ความรู้สึกอย่างเต็มที่ หมายถึง การเอาชนะความแบ่งแยกจากคนอื่น หรือเอาชนะความแปลกแยก และหมายถึงการบรรลุความเป็นหนึ่งเดียวกับทุกสิ่งทุกอย่างที่ดำเนินอยู่ในโลก...” (อิริค ฟรอมม์ อ้างถึงในจุฑาทิพย์ อุมะวิชณี, 2552 : 46)

จุฑาทิพย์ อุมะวิชณี (2552 : (5)-(6)) ตระหนักถึงความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องมีความพร้อมและเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งมวล มนุษย์มีความฉลาดที่เป็นทั้งผู้ที่กำลังเดินอยู่ และวิเคราะห์การเดินต่อไปของเขาได้พร้อมๆ กัน หมายถึงความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตนเองพร้อมด้วยสติ ถึงแม้เราไม่อาจควบคุมสภาพภายนอกได้ทั้งหมด แต่เราอาจควบคุมสภาพจิตและทิศทางของเราจากภายในได้ ซึ่งเหตุผลที่แต่ละคนจะมีได้นั้นบุคคลนั้นจำเป็นต้องแสวงหาเป้าหมายหรือคุณค่าของตนเองเสียก่อน ดังคำกล่าวของนิเชเช่ที่ว่า “Those who has a why of live can bare almost any how” การเห็นคุณค่าหรือเป้าหมายแห่งการดำรงอยู่ย่อมเอื้อต่อการเผชิญอุปสรรคใดๆ ในโลกนี้ได้

ดาไลลามะ (อ้างถึงในแฮร์ริส, รัสส์, 2552 : 17) กล่าวไว้ว่า “ความประสงค์สูงสุดของชีวิตก็คือ การแสวงหาความสุข”

แฮร์ริส, รัสส์ (2552 : 17-18) กล่าวว่า “ความสุข” มีความหมายที่แตกต่างกันอย่างมาก 2 ความหมาย โดยทั่วไปหมายถึง “ความรู้สึกดี” กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพอใจ ความดีใจ หรือความซาบซึ้งใจ เราต่างก็ชื่นชอบความรู้สึกเหล่านี้ ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่เราจะวิ่งตามมัน อย่างไรก็ตาม เช่นเดียวกับความรู้สึกอื่นๆของมนุษย์ทั้งหมด การรู้สึกมีความสุขก็ไม่สามารถอยู่ได้ตลอดไป ไม่ว่าเราจะพยายามยึดมันเอาไว้มากเพียงใด มันก็จะหลุดรอดไปทุกครั้ง และดังที่เราจะได้เห็นว่าการใช้ชีวิตเพื่อไล่ตามความรู้สึกดีเหล่านั้นในระยะยาวแล้วเป็นเรื่องทุกข์อย่างยิ่ง ในความเป็นจริงแล้ว ยิ่งเราพยายามวิ่งตามความรู้สึกพอใจมากเท่าใด เราก็จะยิ่งทุกข์กับความกังวลและภาวะซึมเศร้ามากขึ้นเพียงนั้น

อีกความหมายหนึ่ง ซึ่งมักไม่เป็นที่รู้จักของคำว่า “ความสุข” ก็คือ “ชีวิตที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความหมายและคุณค่า” เมื่อเราทำในสิ่งที่มีความหมายอย่างลึกซึ้งในหัวใจของเรา เมื่อเราดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่เราพิจารณาว่ามีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อเราชัดเจนว่าเรามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร และใช้ชีวิตตามนั้น เมื่อนั้นชีวิตของเราจะเป็นชีวิตที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความหมายและคุณค่า และเราจะสัมผัสถึงความรู้สึกของการมีชีวิตชีวาที่ทรงพลัง ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกชั่วคราว แต่เป็นความรู้สึกของการใช้ชีวิตอย่างเต็มที่อย่างลึกซึ้ง และถึงแม้ว่าชีวิตดังกล่าวจะทำให้เรามีความรู้สึกพอใจมากมายอย่างไม่ต้องสงสัย มันก็ยังคงให้ความรู้สึกที่เราไม่ชอบด้วยเช่นกัน เช่น ความเศร้า ความกลัว และความโกรธ เป็นเรื่องที่เราคาดหวังได้แน่นอน หากเราใช้ชีวิตอยู่อย่างเต็มที่ เราจะสัมผัสอารมณ์ของมนุษย์ที่หลากหลายเช่นกัน

ธรรมรักษา (2539 : 21) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ความสบาย หรือ ความสำราญ

2.1.2 ประเภทของความสุข

ธรรมรักษา (2539 : 21-23) กล่าวว่า ความสุข แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย กับ ความสุขทางใจ

ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และ ผิวน้ำ เรียกว่า “กามคุณ 5” จัดว่าเป็นฝ่ายรูป หรือ ความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก

ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้ทางจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอิมใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด

ในความทุกข์ทั้งสองฝ่ายนี้ ความสุขทางใจ นับว่าเป็น “ยอดแห่งความสุข” ทั้งหมด ถ้าเรากระทำสิ่งใดแล้วจิตใจไม่มีความสุข แม้ว่าเราจะมีวัตถุมากมายครบถ้วน คอยอำนวยความสะดวกทุกรูปแบบ ก็หาได้ก่อให้เกิดความสุขที่สมบูรณ์หรือแท้จริงไม่

แต่ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าทางร่างกายจะขาดแคลนวัตถุที่จะอำนวยความสะดวก แต่ถ้าจิตใจมันมีปิติหล่อเลี้ยง มีความพอใจ มีความสงบใจ คนก็ย่อมจะประสบความสุขได้

พระพุทธเจ้า (อ้างถึงในธรรมรักษา, 2539 : 21) ทรงกำหนดความสุขไว้ 4 ประการ คือ

- 1) มีโภคทรัพย์ที่หามาได้ด้วยน้ำพักน้ำแรง และโดยชอบธรรมไม่คดโกงใคร
- 2) มีทรัพย์แล้ว ได้ใช้จ่ายทรัพย์นั้นเลี้ยงครอบครัว เลี้ยงคนควรเลี้ยง และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
- 3) มีความเป็นไทแก่ตัว ไม่เป็นหนี้เป็นสินใคร
- 4) มีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย มีพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ ที่ใครตำหนิติเตียนไม่ได้

วิทยา นาควัชระ (2552 : 4) แบ่งความสุขออกเป็น 3 อย่าง คือ

วิทยา นาควัชระ (2552 : 5, 23-27) กล่าวถึงความสุขแบบแรกว่า คือ ความสุขทางกาย หรือความสำเร็จ หรือความสุข เป็นความสุขที่ได้ในสิ่งที่ปรารถนาต้องการ ซึ่งความสุขทางกายของมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ เงินทอง อำนาจ ตำแหน่ง และสิ่งที่ใช้เงินซื้อ เช่น ทรัพย์สิน วัตถุ สิ่งของ เครื่องใช้ เชื้อเพลิง รถยนต์ บ้าน การศึกษา การเดินทางท่องเที่ยว เป็นต้น อันจะนำความพอใจผลิตผลิต มาสู่ผู้ที่ได้รับ เมื่อได้รับความสำเร็จมากก็ดีใจหรือพอใจสักพักหนึ่ง แล้วก็รู้สึกเฉยๆและอยากได้สิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก

ลักษณะเฉพาะของความสุขทางกายหรือความสำเร็จนี้ คือ

- 1) สามารถวัดเป็นตัวเลขหรือเป็นข้อมูลได้ เช่น
 - ความสำเร็จทางการศึกษา : ได้ปริญญาตรี โท เอก
 - ความสำเร็จทางเศรษฐกิจการเงิน : มีเงินในธนาคารเป็นตัวเลขเห็นได้ มีบ้านรถยนต์ นับจำนวนได้
 - ความสำเร็จทางการงาน : มีตำแหน่งหน้าที่ในโรงงาน
 - ความสำเร็จทางสังคม : มีตำแหน่งทางสังคม และการยอมรับในสังคม

2) หมดความสุขและความตื่นเต้นได้ง่าย เมื่อได้มาแล้วก็ดีใจหรือตื่นเต้นพักเดียวแล้วก็
จะรู้สึกเฉยๆ และอยากได้ออย่างอื่นๆ ต่อไป หรืออยากได้มากขึ้น

3) ไม่เคยพอ ได้ความสุขกายหรือความสำเร็จมาแล้วก็ดีใจพักเดียว แล้วก็อยากได้อีก
ไม่เคยพอ ไม่เคยอิม

ถ้าใครต้องการความสุขทางกายมากเท่าไร ก็ให้เตรียมตัวรับความทุกข์จากลักษณะ
เฉพาะของความสุขชนิดนี้

วิธีทำให้ความสุขทางกายเกิดความสมดุล ไม่เกิดความทุกข์

1) รู้จักคำว่า “พอ” อย่าโลภ อย่างง จงทำให้เต็มที่ ได้ผลแค่ไหนก็แค่นั้น ถือว่าเก่งมาก
ดีมากแล้ว

2) รู้จักคำว่า “ขอม” ซึ่งไม่ใช่ขอมแพ้
แต่เป็นการขอมให้คนอื่นเขาก้าวหน้า ได้หน้า หรือเก่งเกินหน้าเราได้บ้าง จะได้ไม่ต้อง
แข่งขันหรืออิจฉาริษยา และเป็นการถนอมไมตรีจิตมิตรภาพด้วย

ส่วนมากคนที่ประสบความสำเร็จมากๆ มันชอบเอาชนะทุกรูปแบบ แม้กับญาติ เพื่อน
ทำให้หาเพื่อนยาก ไม่มีคนอยากคบหา ต้องเหงาและว่าเหวในที่สุด

บางคนอวดเก่งชอบคุยโวพูดจาดูถูกคนอื่นหรือหาทางเอาชนะคนอื่นทุกรูปแบบ
แม้ผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ดีเลย มีแต่ศัตรูและคู่แข่ง เวลาล้มเหลว จะมีคนสมน้ำหน้ามาก

3) รู้จักคำว่า “ไม่เปรียบเทียบ”

การเปรียบเทียบจะทำให้เกิดความหลงผิด สำคัญตัวเองผิดได้ง่าย เช่น ถ้าเปรียบเทียบ
แล้วปรากฏว่าเรามีมากกว่าคนอื่นก็จะเผลอดูถูกคนอื่นได้ ถ้าเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่าเรามีน้อยกว่า
คนอื่น ก็จะรู้สึกด้อย ต่ำต้อย และอยากเอาชนะ ซึ่งทำให้เกิดความทุกข์ได้อีก

4) การทำงาน การหาเงินทุกชนิดต้องไม่ผิดกฎหมายและศีลธรรม ควรจะมีเงินใช้
พอประมาณ ไม่มากไปและไม่น้อยไป

5) ดูแลสุขภาพกายและใจให้ดี ต้องมีร่างกายแข็งแรง ดูแลเรื่องการกินอาหารให้ถูกส่วน
ออกกำลังกายพอเหมาะเป็นประจำ รักษาอารมณ์ให้ดี อยู่ในที่มีมลภาวะดี รู้จักการคิดดี พุทธิ ทำดี ไป
ในที่ดีๆ และคบคนดีๆ

วิทยา นาควัชระ (2552 : 31-37) กล่าวถึงความสุขแบบที่สองว่า คือ ความสุขทางใจ เป็น
ความสุขที่ทำให้จิตใจเกิดความอิมเอิบ พอใจ เป็นการทำให้เกิดความคิดดี อารมณ์ดี ความรู้สึกดี และ

มีทัศนคติที่ดี ซึ่งความสุขทางจิตใจนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ “เงิน” เลย และใช้เงินซื้อไม่ได้ด้วย คุณสามารถ
 สุขใจได้โดยไม่ต้องใช้เงิน ความสุขใจนี้เกิดขึ้นเมื่อมี “ความรักและมิตรภาพกับเพื่อนมนุษย์”

ความรักและมิตรภาพนี้แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ

1) ความรักแบบมีความพิศواس มีเช็ทซ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคนรัก ซึ่งจะต้อง
 พัฒนาให้เป็นคู่ครองที่ดีต่อไป และในที่สุดก็จะเกิดความเอื้ออาทร ความคุ้นเคย ดูแลกัน เห็นอก
 เห็นใจ และลดความต้องการทางเพศลง กลายเป็นมิตรภาพที่ดีๆ และใกล้ชิดที่สุด ถ้าเพียงแต่ต้องการ
 มีเช็ทซ์อย่างเดียว ถือว่าเป็นความสุขทางกาย

แต่ในความสัมพันธ์แบบมีความพิศواسนี้ ทำให้เกิดความหลงผิดอยากครอบครอง เป็น
 เจ้าของ เช่น หึงหวงได้ง่าย ทำให้เกิดความทุกข์ จะต้องพัฒนาให้เป็นความรักแบบที่ 2 ให้เร็วขึ้น

2) ความรักแบบไม่มีความพิศواس ไม่มีเช็ทซ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์และความรักแบบ
 เพื่อนมนุษย์ทั่วไป เพื่อนร่วมโลก ที่ควรจะรู้สึกผูกพันเป็นมิตรให้ได้ เป็นความรักที่ยิ่งใหญ่มาก
 เมื่อเกิดความรักและมิตรภาพแบบเพื่อนมนุษย์แล้ว จะรู้สึกอบอุ่น มีเชื้อฮัย มีความหวัง ไม่เหงา
 ไม่โดดเดี่ยว ไม่โกรธ ไม่ก้าวร้าว

ในสังคมมีหลายๆ คนที่ขาดความรักพื้นฐานมาก่อนจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ ทำให้รัก
 ใครไม่เป็น แต่จะเรียกร้องความรักและความสนใจ โหยหาความรัก หิวความรัก กลายเป็นคนใจน้อย
 แส่นงอน สะเทือนใจง่าย ระวัง อิจฉา ก้าวร้าว บางคนก็ซื้อเพื่อน ตามใจเพื่อน โดยให้วัสดุเงินทอง
 แต่ก็คาดหวังผลลัพธ์จากเพื่อน ทำให้ผิดหวังและเป็นทุกข์ได้ง่าย

การสร้างความสุขทางจิตใจ หรือการสร้างความรักและมิตรภาพ มีดังนี้

1) ให้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความรักและความอ่อนโยนอยู่แล้วในตัวเองทุกคน
 2) ให้มองข้ามอารมณ์และอาการของการขาดความรักไปก่อน เพราะถือเป็นจุดด้อยของ
 มนุษย์ (เช่น ใจน้อย แส่นงอน หรือก้าวร้าว ฯลฯ) ให้มองเฉพาะเรื่องที่คุณคนมีความรักและความ
 อ่อนโยนอยู่แล้วเท่านั้น

3) เริ่มพัฒนาจุดเด่นของคุณให้มากขึ้น คือ จะพัฒนาการที่คุณมีความรักความอ่อนโยน
 อยู่แล้วให้มากขึ้นทุกวัน เช่น ให้เดินเร็วๆ หรือวิ่งช้าๆ ในสวนสาธารณะตอนเย็นๆ หรือ เข้าๆ หายใจ
 เข้าออกลึกๆช้าๆ ให้บอกกับตัวเองช้าๆ ระหว่างวิ่งว่า ฉันมีความรัก ฉันมีความอ่อนโยน เข้าไปเข้ามา
 5 ครั้ง จากนั้นให้พูดกับตัวเองช้าๆหลายๆครั้งว่า ฉันคือความรัก ฉันคือความอ่อนโยน ให้นึกภาพว่า
 ตัวเองเป็นคนมีความรักและความอ่อนโยนสิ้นปรี ไล่ความรู้สึกดีๆที่ตัวเองกำลังกลายเป็นความรัก
 และความอ่อนโยนเข้าไปให้เต็มที่ คุณจะรู้สึกว่าคุณอ้อมความรักและความอ่อนโยนในตัวคุณ คุณจะ

อ่อนโยนกับตัวเอง และพร้อมจะกระจายความรักและความอ่อนโยนไปสู่คนอื่นได้ง่ายขึ้น เมื่อเกิดความเชื่อว่ามีสิ่งเหล่านี้เต็มเปี่ยมในตัวคุณแล้ว คุณไม่โหยหา ไม่ต้องการจากใครๆอีกแล้ว

4) ขณะนี้คุณคือความรักและความอ่อนโยน ที่พร้อมจะ “ให้” ความรักความอ่อนโยนแก่ตัวเองและคนอื่นทุกๆไปแล้ว โดยไม่สนใจว่าใครจะให้ความรักความอ่อนโยนตอบแทนคุณหรือไม่

5) ด้วยวิธีนี้เป็นการประยุกต์ใช้จุดเด่นของชีวิตของเราให้พัฒนาขึ้นจนโตเต็มตัวคุณกลายเป็นตัวเองเต็มๆ คุณจะสามารสร้างโลกใหม่ คือ โลกแห่งความสุขทางจิตใจ โดยสามารถผลิตและให้ความรักมิตรภาพแก่คนทั้งโลกได้ ไม่ว่าเขาจะเป็นใครก็ตาม

6) หลังจากนั้นคุณต้องรู้จักรักษาความรักและมิตรภาพ โดยแสดงความรักและมิตรภาพออกไปสู่คนอื่นและกับตัวเองเรื่อยๆ อย่าเก็บไว้ในใจเลย

วิธีแสดงออกของความรักและมิตรภาพ มี 4 อย่างดังนี้ คือ ยิ้มแย้มให้เขา ทักทายเขา ชมเชยด้วยความจริงใจในส่วนดีที่มองเห็น และช่วยเหลือตามความสามารถ

วิธีทำให้ความสุขทางจิตใจเกิดสมดุล

1) ต้องรู้จักเลือกผู้คนที่เราจะสร้างมิตรภาพและความรัก ต้องรู้จักคบคนดีและใกล้ชิดกับคนดีเสมอ ถ้าเป็นคนไม่ดี ก็จงให้แค่ความรู้สึกดีๆ ความรักและมิตรภาพแบบห่างตัว แต่อย่าไปอยู่ใกล้เขา ไม่คบหาสนิท ไม่ไปไหนมาไหนด้วย

2) ถ้ามีมิตรภาพมากไป จะทำให้ขาดสติจะ ขาดความจริงใจได้ง่าย เช่น รับปากแล้วทำไม่ได้ เหมือนนักการเมืองหลายคนที่รับปากชาวบ้านและสร้างมิตรตลอด แต่ทำไม่ได้ดังพูด หรือบางคนก็คบคนไม่เลือก สร้างมิตรไปเรื่อยๆ มักได้คนชั่วเป็นมิตร หากความเจริญได้ยาก

3) ถ้ามีมิตรภาพน้อยไป จะกลายเป็นคนคับแคบ ใจแคบ มักจะเหงา ว้าเหว่ ขาดคู่คิด และเอาตัวเองเป็นใหญ่ ไม่เชื่อใคร

4) ถ้าพบคนที่เป็นคนดี ขอให้หาทางสร้างมิตรไปเรื่อยๆ เขาจะดีตอบหรือไม่ก็ไม่เป็นไร

วิทยา นาควัชระ (2552 : 5) กล่าวถึงความสุขแบบสุดท้ายว่าคือ ความสุขทางจิตวิญญาณ คือ “การทำความดี เพื่อให้จิตวิญญาณมีการพัฒนาสู่วิมุตติสุข หรือ นิพพานสุข”

วิทยา นาควัชระ (2552 : 43-47) กล่าวถึง วิธีทำความดีเพื่อให้เกิดความสุขทางจิต วิญญาณ ดังนี้

1) ทาน คือ ทำบุญด้วย “การให้” หรือการช่วยเหลือคนอื่นหรือแบ่งปันคนอื่นด้วยวัตถุ สิ่งของเงินทอง หรือการให้อภัยในความผิดของคนอื่นก็ถือว่าเป็นทาน

“ทาน” เป็นการทำความดีที่ง่ายและมองเห็นผลชัดที่คนส่วนใหญ่มักทำกันอยู่แล้ว เช่น การตักบาตร ถวายสังฆทาน ช่วยเหลือคนยากจน คนพิการ บริจาคเงินเพื่อการกุศลต่างๆ หรือให้ แรงกายช่วยเหลือสาธารณะประโยชน์ รวมทั้งการให้อภัยคนอื่นด้วย

2) ศีล คือ ทำบุญด้วยการรักษาศีล ประพฤติดี ขอนแนะนำให้ถือศีล 5 ข้อ ถ้าพลังพลาดไป ก็ให้น้อยที่สุด และให้ตั้งใจทำดีถือศีลใหม่ ซึ่งได้แก่ ไม่เบียดเบียนฆ่าสัตว์ตัดชีวิตผู้อื่น ไม่ลักขโมย สิ่งของคนอื่น ไม่ประพฤติผิดในกามกับลูกเมียคนอื่น หรือคนที่มิใช่เจ้าของ ไม่พูดปด ส่อเสียด ก้าวร้าว หยาบ ไม่ดื่มสุรา เครื่องคองของเมาหรือยาเสพติด

คนที่มิศีลจะเป็นคนมีความประพฤติดี พุทธิ นำเชื่อถือ คนที่พบเห็นจะให้เกียรติ

3) ภาวนา หมายถึง ทำบุญด้วยการเจริญภาวนา ฝึกอบรมจิตใจให้เกิดการพัฒนา มี 2 ระดับคือ จิตภาวนาหรือสมถกรรมฐาน (การฝึกจิตให้เกิดสมาธิ อบรมจิตใจให้อยู่กับความดีงาม เกิดความสงบ จิตใจองงามด้วยคุณธรรม มีความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใส พร้อมด้วย ความเพียร สติ และสมาธิ ความสุขที่เกิดในช่วงนี้เป็นความสุขจากความสงบ เรียกว่า “สมาธิสุข”) ปัญญาภาวนาหรือวิปัสสนากรรมฐาน (การฝึกอบรมจิตใจให้เกิดปัญญา รู้แจ้งชัดตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสิ่งทั้งหลายว่าเป็นไปตามกฎแห่งไตรลักษณ์ คือ “ทุกอย่างไม่แน่นอน เป็นทุกข์ และยึดถือ ครอบครองไม่ได้” เกิดสติและปัญญา รู้จักการปล่อยวางสิ่งที่ เป็นกิเลสที่มากกระทบใจ เกิดมีจิตใจเป็น อิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์ ทำให้จิตใจว่างจากการปล่อยวาง ความสุขที่เกิด ในขั้นนี้เรียกว่า “วิมุติสุข หรือ นิพพานสุข”)

4) อ่อนน้อมถ่อมตน

5) ขวนขวายรับใช้คนอื่น

6) เฉลี่ยความดีไปให้ผู้อื่น

7) ยินดีในความดีของผู้อื่น

8) หมั่นฟังธรรมบ่อยๆ

9) สั่งสอนธรรมแก่ผู้อื่น นำธรรมะไปบอกแก่บุคคลอื่น

10) ทำความเห็นให้ตรง คือ ตรงตามพระพุทธเจ้า เช่น เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม เชื่อเรื่อง การเวียนว่ายตายเกิด

เมื่อทำความดีทั้ง 10 อย่างแล้ว จิตวิญญาณจะเบิกบานเหมือนได้รับอาหารทิพย์ จะมีการเติบโต มีวุฒิภาวะทางจิตวิญญาณ ความอึดเอนในความสุขจะเกิดขึ้น เกิดปีติกับตัวเอง เกิดสันติสุข และจะเกิดสมาธิสุข (สุขจากความสงบ) และวิมุติสุข (สุขจากการปล่อยวาง) ต่อไปจนถึงนิพพานได้

การสร้างสมดุลของความสุขทางจิตวิญญาณ

- 1) ตั้งใจทำความดีเสมอ ทำให้เต็มที่
- 2) มีความศรัทธาที่ดี จะทำให้เราหมั่นทำความดีได้ตลอดไป
- 3) ให้กำลังใจตัวเองเสมอ ด้วยการใช้ประโยคที่ว่า “จงทำให้เต็มที่ ได้ผลแค่ไหนก็แค่นั้น เก่งมาก ดีมากแล้ว”
- 4) ถ้ายังเป็นมนุษย์ปุถุชน อย่าลืมทำงานหาเงินและสร้างมิตรภาพที่ดีๆ ไปด้วย เพื่อการดูแลวิถีชีวิตที่ดีได้ครบทุกด้าน

วิทยา นาควัชระ (2552 : 6) กล่าวว่ามนุษย์ปุถุชนควรจะมีความสุขทั้ง 3 อย่าง (ความสุขทางกาย ความสุขทางใจและความสุขทางจิตวิญญาณ) และจะปะปนกันไปตลอดเวลา ด้วยสัดส่วนอย่างพอเหมาะ จึงจะเกิดความสุขแบบสมดุล ซึ่งความสุขสร้างได้ด้วยตัวคุณเองทุกคน ความสุขเป็นวิธีคิดจนเป็นนิสัย เป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเองและสิ่งรอบตัว ไม่ใช่เกิดจากข้อมูล เหตุผล หรือทรัพย์สิน

2.1.3 ระดับของความสุข

พระพุทธเจ้า (อ้างถึงในประภคิต วาทีสาธกกิจ, 2548 : 11-13) ได้ทรงตรัสไว้ว่า ความสุขของมนุษย์มี 5 ชั้น

- ชั้นที่หนึ่ง คือ การเสพวัตถุเป็นความสุข ซึ่งสิ่งนี้คนส่วนใหญ่เสาะแสวงหา
- ชั้นที่สอง คือ การมีเมตตา กรุณา และมีคุณธรรม
- ชั้นที่สาม คือ การดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ
- ชั้นที่สี่ คือ ความสุขจากการสามารถปรุงแต่งและควบคุมอารมณ์ของเราได้ การรู้สึกปีติปราโมทย์ ไม่เครียด เท่ากับทำให้เรามีสมาธิที่ดีขึ้น
- ขั้นสุดท้าย คือ ความสุขที่เหนือกว่าความสุขทั้งหมด เป็นความสุขเหนือการปรุงแต่ง คืออยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้

วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่างอยู่อย่างผู้เฒ่าเฒ่าชีวิต นั่นคือ ภาวะที่ไม่ต้องพึ่งพาอะไร

จะเห็นว่าความสุขที่แท้จริงไม่เกี่ยวข้องกับ “อำนาจ” และความสุขที่แท้จะไม่เกี่ยวข้องกับ “ทรัพย์สินสมบัติ” และจะเห็นได้ชัดเจนว่า การดิ้นรนเพื่อให้ได้สองสิ่งนี้มานั้นเป็นความทุกข์ด้วยซ้ำ ฉะนั้น มนุษย์ที่ต้องการแสวงหาความสุขที่แท้ จึงไม่ควรมี 2 สิ่งนี้เป็นตัวตั้ง บางคนบอกว่าต้องมีเงินเยอะๆจึงจะมีความสุข แต่นั่นเป็นความสุขที่ไม่แท้เพราะเงินได้มากก็ต้องมีวันหมดไป การแสวงหาความสุขที่แท้ที่พระพุทธเจ้าทรงสอนวิธีปฏิบัติไว้ 3 ข้อซึ่งไม่ยากจนเกินไปและทุกคนสามารถทำได้เลยนั่น คือ หนึ่ง การไม่ทำบาปทั้งปวง ไม่เอารัศเอาเปรียบคนอื่น สอง การทำความดีให้ถึงพร้อมทุกอย่าง และสาม คือ การทำจิตใจให้สงบ ไม่ทะเยอทะยาน 3 สิ่งนี้ต่างหากคือสิ่งที่ทำได้และเป็นสิ่งที่จะอยู่กับตัวของเราไปตลอด

ธรรมะที่จะนำไปสู่ความสุข เช่น สังคหวัตถุสี่ เป็นธรรมะที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่ดีและที่สำคัญ ใครมีหลักธรรมนี้ไว้และปฏิบัติสม่ำเสมอจะเป็นคนที่อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั่นคือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีปียวาจา พุดจาณาฟัง การบำเพ็ญประโยชน์ และสุดท้ายคือการเป็นคนที่ทำตัวให้มีความเสมอภาคและวางตัวเหมาะสม

การจะได้มาซึ่งความสุขของมนุษย์ทุกคน คือ ต้องรู้จักพอ ทั้งในแง่ของความพอเพียงและเพียงพอกับสิ่งที่มีอยู่ เมื่อเรารู้จักพอ เราจะไม่แสวงหา เราจึงมีเวลาพอที่จะดูแลสุขภาพและดูแลครอบครัวให้มีความสุข มีเวลาพอที่จะทำงานอย่างมีความสุข และที่สำคัญมีเวลาพอที่จะทำงานให้สังคมที่เราอยู่ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเกี่ยวข้องกันและที่สำคัญหากคนรอบๆตัวเรา หรือสังคมไม่มีความสุข ตัวเราจะมีมีความสุขได้อย่างไร

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2548 : 14-16) กล่าวว่าความสุขแบ่งออกได้เป็นหลายระดับ

ความสุขระดับต้น คือ ความสุขที่เกิดจากความพอใจ ร่างกายสบาย จิตใจสบาย มีความสะดวกสบาย ได้สนองความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ การได้สนองความต้องการพื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ ก่อให้เกิดความสุข

ความสุขระดับกลาง คือ ความสุขจากการได้ทำดี ได้ทำประโยชน์ได้ช่วยคนอื่น

ความสุขระดับที่ลึกที่สุด หรือความสุขระดับไกลที่สุด คือ ความสุขจากการสละความต้องการไม่ติดยึดในตัวคน ไม่ติดยึดในทรัพย์สิน สละกิเลส เป็นความสุขในแนวธรรมะของพระพุทธเจ้า

ในขณะที่คนทั่วไปสามารถไปสู่ความสุขระดับต้นได้ เพราะเป็นการสนองความต้องการตามปกติของชีวิตมนุษย์ แต่สำหรับความสุขระดับลึกนั้น คนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ บางขณะแต่ไม่ยาวนาน แต่ก็ถือว่าอยู่ในวิสัยที่เราสามารถทำได้ โดยเฉพาะถ้าได้เรียนรู้ธรรมะในแนวที่พระพุทธเจ้าสอนจะยังมีโอกาสทำได้มากยิ่งขึ้น หรือถึงแม้ไม่ใช่รูปแบบพระพุทธเจ้า ก็อาจเข้าถึงหนทางแห่งความสุขระดับนี้ได้จากจิตสำนึก หรือจิตวิญญาณโดยธรรมชาติก็เป็นได้

คนเรานั้นเมื่อก้าวไปถึงจังหวัดหรือสถานะหนึ่งอาจเกิดสำนึกขึ้นมาเองว่าชีวิตไม่ต้องการอะไร เช่น คนกำลังเผชิญกับวาระสุดท้ายของชีวิต และเมื่อได้บรรลุความจริงว่าชีวิตเป็นอย่างนี้ ได้เห็นความเป็นจริงว่าชีวิตไม่แน่นอน ณ จุดนั้นจะสามารถสละความต้องการหรือสละความติดยึดได้ และนำไปสู่ความสุขอย่างล้ำลึกในที่สุด

สำหรับหนทางที่จะก้าวไปสู่ความสุขในชีวิตประกอบด้วย

- 1) ใช้ชีวิตให้มีความสามารถพอที่จะสนองความต้องการตามปกติได้
- 2) ทำความดี ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ต่อส่วนรวม
- 3) ฝึกจิตสำนึกด้วยวิธีต่างๆ วิธีที่ได้ผลคือ ธรรมะของพระพุทธเจ้า อันเป็นแนวทางในการเข้าถึงความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย ทำให้จิตใจได้เห็นความเป็นจริง ถ้าสละความติดยึดได้ จะเกิดความสุข ถ้าทำได้มากๆ นานๆ ก็จะสามารถสละได้ ยิ่งสละความติดยึด สละความต้องการได้มาก ก็เกิดความสุขที่เรียกว่า สันติสุข เป็นการก่อให้เกิดความสุขอย่างลึก เบาที่สุด และสงบที่สุดแก่ชีวิต

ในชีวิตประจำวัน เราทุกคนสามารถโน้มนำความสุขไปสู่คนรอบๆข้าง และสังคมได้ด้วยวิธีมากมาย เช่น

- 1) สร้างความรักความเอื้ออาทร ความเกี่ยวพัน การร่วมวิถีชีวิตกับคนอื่นๆ เป็นความสุขร่วมกันที่เกิดขึ้น มีความเป็นมิตร ร่วมจิตร่วมใจ
- 2) ให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา รับฟังความรู้สึกต่างๆ แม้กระทั่งรับฟังความทุกข์ของคนอื่นก็เป็นวิธีที่ทำให้คนอื่นมีความสุขน้อยลง หรือมีความสุขเพิ่มขึ้น
- 3) ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี คนที่ได้พบได้เห็นได้รู้จัก เขาก็จะได้อิทธิพลไปโดยปริยาย ถ้ามารู้จักมักคุ้น ได้พูดได้คุย ได้เกี่ยวข้องใกล้ชิด ก็จะยิ่งทำให้ความสุขที่เรามีอยู่หรือความสุขที่เรามีความสามารถที่จะสร้างขึ้นมาได้ เผยแพร่ไปสู่คนอื่นได้อย่างกว้างขวาง

วิธีเหล่านี้คือบางตัวอย่างที่จะช่วยให้ความสุขในชีวิตของเราเพิ่มระดับไปสู่ขั้นสูง เป็น “ความสุขสามขั้น” ที่ให้ความรู้สึกที่ล้ำลึก เบาลบย ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างสุขให้คนอื่นไปด้วยพร้อมๆกัน

ด้วยเหตุนี้วิถีการแสวงหาความสุขของคนคนหนึ่งจึงส่งผลต่อสุขภาวะของสังคมไปด้วย เสมือนเป็นเงาของกันและกัน

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

ฟิลดส์, วินเทอร์ (2552 : 202-207) กล่าวถึง การไขรหัสลับความสุข ว่าคือ การพยายามแยกย่อยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขออกมาเป็นส่วนๆ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขนั้นมาจากคำว่า Happiness ประกอบด้วยตัวอักษร 9 ตัว ได้แก่ H, A, P, P, I, N, E, S และ S โดยตัวอักษรแต่ละตัวมีความหมายแฝงในตัวของมันเอง ซึ่งมีดังนี้

H = Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคร้ายไข้เจ็บ สามารถกินอิ่ม นอนหลับ ร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

คนเราจะมีสุขภาพดีได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกทานอาหารที่เป็นประโยชน์ กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อยู่ในที่ที่มีอากาศสดชื่นแจ่มใส หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพตัวเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ใครที่เป็นโรคร้ายไข้เจ็บก็ต้องไปพบหมอเพื่อให้ได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้อง

A = Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจตัวเอง รู้จักความพอประมาณ ไม่อยากได้อะไรก็อยากเป็นในสิ่งที่เกินตัว

มนุษย์เราจำเป็นต้องมีความฝันหรือความคาดหวังในชีวิต แต่ความฝันนั้นต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นฝันที่สามารถเอื้อมคว้าได้ เพราะถ้าฝันไกลเกินไปจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ เดือดร้อนวุ่นวาย และถึงที่สุดแล้วเราต้องรู้จักมีความสุขในสิ่งที่เป็อยู่หรือได้รับมาคนที่ควบคุมจิตใจตัวเองได้ รู้จักพอ จะมีความสุขได้เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหนก็ตาม

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก

ความสงบสุขภายในคือการทำจิตใจให้สงบ ไม่คิดว่าวุ่นฟุ้งซ่าน ไม่เครียด ไม่มีปัญหา
ไว้ในหัวจนรู้สึกเป็นทุกข์ ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ หรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

ส่วนความสงบสุขภายนอกหมายถึงความสงบสุขในครอบครัว ความสงบสุขในสังคม
ไล่ไปจนถึงความสงบสุขของประเทศ ใครอยู่ในครอบครัวที่มีปัญหา สังคมที่แตกแยก การเมืองที่
ร้อนระอุ หรืออยู่ในประเทศที่เข้าสู่ภาวะสงคราม คงเป็นคนที่ทำความสงบสุขภายนอกได้ยากเต็มที่

P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละ ให้ทาน ทำบุญ มีความรักและปรารถนาดี
ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

คนที่รู้จักให้จะได้สัมผัสกับความสุขซึ่งเกิดจากการให้ ความสุขที่เกิดจากการรักและ
ปรารถนาดีต่อคนอื่น หรือความสุขจากการเสียสละ ตรงกันข้าม คนที่คิดแต่จะรับจะไม่รู้จักความสุข
ละเอียดอ่อนเหล่านั้น แต่จะมัวไขว่คว้าความสุขหยาบๆที่ไม่จีรังยั่งยืน ซึ่งสุดท้ายก็นำพาความทุกข์
มาให้

I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็น
รายได้ในทางสุจริตเพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

เงินอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้คนคนหนึ่งมีความสุข แต่เราก็ปฏิเสธ
ความจำเป็นของเงินไม่ได้ คนเราจะมีความสุขได้ก็ต้องมีเงินพอเพียงพอต่อการใช้จ่ายใช้สอย พอเพียง
ต่อการใช้ชีวิต หรือพอเพียงพอต่อการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในยามป่วยไข้

N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน การมีมิตรภาพ หรือพูดง่าย ๆ ว่า
การเป็นคนดีนั่นเอง

คุณคือคนที่ประเมินตัวเองได้ดีที่สุดว่า คุณเป็นคนดีแค่ไหน เคยสร้างสิ่งดีงามอะไร
ไว้บ้าง คุณมองคนรอบข้างด้วยความอ่อนโยนและใส่ใจหรือเปล่า คุณจริงใจกับเพื่อนๆแค่ไหน
คุณเคยช่วยเหลือคนอื่นบ้างหรือเปล่า คนที่เป็นคนดี ทำดีกับคนรอบข้าง จะได้รับความสุขกลับมา
เป็นสิ่งตอบแทนเสมอ

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำ
กิจกรรมสันทนาการ การเล่นเกม การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลง หรือ
การหาความบันเทิงเร้าใจในรูปแบบอื่นๆ

คุณควรแบ่งเวลาไปหาความบันเทิงให้ชีวิตบ้าง แต่ความสุขความบันเทิงนั้นต้องไม่ทำให้ตัวเองหรือคนอื่นเดือดร้อน การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลินจะช่วยให้ชีวิตมีสีสัน และมีพลังต่อสู้กับปัญหามากขึ้น

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยนี้กินความกว้างรวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

คนที่ขาดความมั่นคงปลอดภัย เขาไม่ออกว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับตัวเองเมื่อไหร่ ก็หนีไม่พ้นที่จะต้องรู้สึกรวดท้อกังวล หวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ทั้งหมดนั้นเป็นสาเหตุให้ชีวิตมีความสุขได้ยากขึ้น

S = Sexuality หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งนอกจากจะหมายถึงการมีเซ็กซ์ที่มีความสุขกับคู่ของคุณแล้ว ยังหมายรวมถึงการมีความรู้สึกรักกับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่ก้าวไปถึงขั้นมีเซ็กซ์ด้วย

ความรักและเซ็กซ์ทำให้ชีวิตมนุษย์งดงามเสมอ แล้วมันก็เป็นความสุขอีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่มีใครปฏิเสธได้ คนที่สมหวังในความรัก ได้รับรสชาติจากเซ็กซ์ที่เต็มอิม ย่อมเป็นคนที่มีความสุข

เลয়ারด์, ริชาร์ด (2550 : 77) กล่าวว่า iva ปัจจัยสำคัญทั้งเจ็ดที่มีผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานการณ์ทางการเงิน การงาน สังคมและเพื่อนฝูง สุขภาพ เสรีภาพส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว

สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อความสุขเป็นอย่างมาก เรามีข้อมูลการวิจัยจาก German Socio-Economic Panel ระบุว่าคนเราทั้งผู้ชายและผู้หญิงจะมีความสุขมากขึ้นจากการแต่งงาน ในช่วงเวลาสองหรือสามปีก่อนที่จะแต่งงานคนนั้นก็เริ่มมีความสุขมากขึ้นแล้ว (บางคนก็อยู่กันด้วยกันแล้ว) แต่ปีที่มีการแต่งงานจริงนั้นจะเป็นปีที่มีความสุขที่สุด เมื่อปีแรกผ่านไป แล้วความเคซึนก็จะเริ่มคืบคลานเข้ามา แล้วคนนั้นก็สุขน้อยลงเล็กน้อยแต่ก็ยังคงสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงานอยู่ดี

การหย่าร้างก็มีแนวทางคล้ายกันเพียงแต่ทุกอย่างจะกลับกันเท่านั้น ก่อนที่จะหย่าร้างนั้น คนจะมีความสุขน้อยลงเรื่อยๆ ปีของการหย่าร้างนั้นจะเป็นปีที่แย่ที่สุด หลังจากนั้นระดับความสุขของผู้ชายโดยทั่วไปจะกลับไปยังระดับปกติ แต่ผู้หญิงจะทนทุกข์ต่อไป อัตราการหย่าร้างมีผลอย่างยิ่งต่อความสุขของคนในประเทศและอัตราการฆ่าตัวตายด้วย

ผลของการมีลูก เมื่อมีเด็กเกิดใหม่ ความสุขมากมายก็จะเกิดขึ้นตามมาด้วย แต่ภายในเวลาสองปีพ่อแม่โดยทั่วไปก็จะกลับไปมีความสุขในระดับเท่าเดิม

ประโยชน์ของการแต่งงานหรือการอยู่กินด้วยกันนั้นเห็นได้ชัดมาก เราให้ความรัก ความสบายใจซึ่งกัน เราแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกันจนเกิดการประหยัดจากขนาด เราช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คนที่แต่งงานแล้ว โดยทั่วไปจะมีชีวิตเรื่องเพศดีกว่าคน โสด คือ มีเพศสัมพันธ์บ่อยกว่า และน่าพึงพอใจมากกว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีสุขภาพดีกว่าและอายุยืนกว่าด้วย ส่วนการอยู่กินด้วยกันนั้นแม้ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่แพร่หลายมากขึ้นแต่ก็ยังไม่ปรากฏว่ายิ่งยืนทำการแต่งงานอยู่ดี

ไม่ว่าอย่างไร สิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นไม่ใช่รูปแบบของความสัมพันธ์ แต่เป็นคุณภาพและความมั่นคงของความสัมพันธ์ต่างหาก เราต้องการคนอื่น และเราก็ต้องการให้คนอื่นต้องการเรา มีการวิจัยจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ที่ยืนยันถึงความสำคัญอันยิ่งใหญ่ของความรัก คนที่มีความสัมพันธ์กับคนอื่นจะมีฮอร์โมนสมมูลกว่าและมีสุขภาพดีกว่า และแน่นอนว่ามีความสุขกว่าด้วย

2) สถานการณ์ทางการเงิน

การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ได้เพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีได้มากดังที่เราคาดหวัง จำนวนคนที่ไม่พอใจกับฐานะทางการเงินของตนยังคงมีมากเช่นเดียวกับเมื่อสามสิบปีก่อน ทั้งๆที่คนรวยขึ้นหลายเท่า

รายได้เป็นสิ่งเสพติด สมมุติว่ารายได้และรายจ่ายของคนหนึ่งสูงขึ้นในปีนี้ ปีหน้าคนนี้จะต้องการรายได้เพิ่มขึ้นไปอีกเพื่อที่จะมีความสุขในอีกระดับหนึ่ง อันที่จริงส่วนใหญ่แล้วสิ่งที่มีผลกระทบต่อความสุขคือการเปลี่ยนแปลงในรายได้ไม่ใช่ตัวรายได้เอง เว้นแต่คุณยากจนมาก นอกจากนี้เมื่อคนรวยขึ้น รายได้ที่เพิ่มขึ้นเพิ่มความสุขได้น้อยลงไปเรื่อยๆ

3) การงาน

การงานไม่ได้ทำให้เรามีรายได้เท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ดังนั้นการว่างงานจึงเป็นสิ่งที่เลวร้าย การว่างงานไม่ได้ลดรายได้เพียงอย่างเดียวแต่ลดความสุขลงด้วย โดยทำให้สูญเสียความเคารพตนเองและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เมื่อคนเราตกงาน ความสุขที่ลดลงนั้นเป็นเพราะการสูญเสียตัวตนมากกว่าการสูญเสียรายได้

การเปลี่ยนสถานะจากการทำงานเป็น “การหลุดจากตลาดงาน” นั้นก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับความสุขน้อยกว่าการเปลี่ยนสถานะจากการทำงานเป็นการว่างงานมาก และการเกษียณอายุก็ไม่กระทบกระเทือนระดับความสุขด้วย

ดังนั้น การว่างงานจึงเป็นปัญหาที่พิเศษมาก แม้เวลาผ่านไปหนึ่งหรือสองปี ความเจ็บปวดยังคงอยู่เหมือนตอนเพิ่งว่างงานใหม่ๆ คุณจะไม่เกิดความเคยชินกับการว่างงาน (แม้ว่าจะเจ็บปวดน้อยกว่าหากคนอื่นตกงานด้วย) และเมื่อกลับไปทำงานใหม่ ผลของการว่างงานนั้นก็ยังรู้สึกได้เหมือนเป็นแผลเป็นทางใจ

แม้คนที่มียานทำก็ยังกลัวการว่างงาน อัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นมีผลต่อความสุขของทุกคนรวมถึงคนที่มียานทำด้วย อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อทุกคน ประการที่หนึ่งคือผลโดยตรง เพราะจำนวนคนที่ไม่มียานทำจะมากขึ้น ประการที่สอง คือ ผลทางอ้อมที่กระทบทุกคน ดังนั้น ทุกสังคมจึงพยายามมุ่งหวังให้อัตราการว่างงานอยู่ในระดับที่ต่ำและมีเสถียรภาพ

4) สังคมและเพื่อนฝูง

นักปรัชญาชาวกรีกชื่อเอพิคิวรัส (Epicurus) เคยกล่าวไว้ว่า “ในบรรดาสรรพสิ่งที่จะช่วยให้ชีวิตของเราเป็นสุขนั้น มิตรภาพเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุดแล้ว” มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต มิตรภาพที่แน่นแฟ้นที่สุดบางครั้งก็เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเยาว์ แต่เรายังมีเพื่อนมากขึ้นอีกในภายหลังในที่ทำงานหรือในสังคมที่เราอยู่อาศัย

คุณภาพของสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เรามีเพื่อนใหม่หรือไม่มีและกำหนดว่าเรารู้สึกปลอดภัยเพียงใด นักวิจัยเรียกคุณภาพของสังคมนี้ว่า “ต้นทุนทางสังคม” ซึ่งต้นทุนทางสังคมนี้ไม่สามารถประเมินได้โดยง่าย แต่วิธีการหนึ่งที่ทำได้ดีก็คือการถามผู้คนที่ว่า “โดยรวมแล้วคุณคิดว่าคนเรานี้เชื่อถือได้หรือไม่ หรือคุณรู้สึกว่า คุณจะต้องระมัดระวังตัวเป็นอย่างมากเวลาที่คิดถึงต่ออะไรกับใคร”

ชุมชนที่มีอัตราคนย้ายเข้าออกสูงย่อมหาความเป็นมิตรได้ยาก ถ้าคนโยกย้ายถิ่นบ่อย พวกเขาจะรู้สึกผูกพันกับคนที่อยู่ร่วมกันน้อย และอาชญากรรมก็จะเกิดมากขึ้น สิ่งที่ใช้ทำนายได้แม่นยำว่าอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำเพียงใด คือ จำนวนเพื่อนที่คนมีภายในระยะเวลาที่ใช้เวลาเดินสิบห้า นาที อาชญากรรมมีน้อยลงเมื่อผู้คนไว้วางใจกันและกัน และผู้คนจะไว้วางใจกันมากขึ้นถ้ามีคนย้ายบ้านเป็นจำนวนน้อยและชุมชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมาก ดังนั้นความรุนแรงจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นมากในที่ซึ่งมีการโยกย้ายที่อยู่บ่อยๆ และมีคนหน้าใหม่ในพื้นที่อยู่กันหนาแน่น

5) สุขภาพ

ไม่เคยปรากฏว่าสุขภาพเป็นปัจจัยกำหนดความสุขในอันดับต้นๆ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าคนเรามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดทางด้านกายภาพได้ ประชาชนที่มีสุขภาพดีมักจะประเมินการสูญเสียความสุขที่เกิดขึ้นจริงอันเป็นผลจากสภาพความเจ็บป่วยสูงเกินไป แต่คนเราก็ไม่สามารถปรับตัวให้รองรับความเจ็บปวดเรื้อรังหรืออาการทางจิตได้ เพราะความรู้สึกลึ้นมาจากข้างในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เป็นข้อจำกัดกิจกรรมภายนอกแต่อย่างใด การควบคุมความทุกข์ทรมานเช่นนี้จึงต้องเป็นสิ่งที่เราต้องทำให้ได้ในอันดับแรกๆ

สุขภาพจิตเป็นส่วนสำคัญของสุขภาพ แต่ไม่เพียงแค่นั้น สุขภาพจิตเป็นปัจจัยหลักของความสุขโดยรวมของเรา ตัวอย่างเช่น เราอาจถามว่า อะไรทำให้เกิดความทุกข์มากกว่ากัน ภาวะซึมเศร้าหรือความยากจน คำตอบคือภาวะซึมเศร้า ภาวะซึมเศร้าเป็นสาเหตุของความผันแปรในเรื่องความสุขมากกว่ารายได้

6) เสรีภาพส่วนบุคคล

ความสุขขึ้นอยู่กับคุณภาพของรัฐบาลด้วย เกณฑ์ที่ซับซ้อนในการวัดคุณภาพของรัฐบาลมีหกด้านด้วยกัน ได้แก่ การปกครองโดยหลักกฎหมาย เสถียรภาพและการปราศจากความรุนแรง การมีสิทธิมีเสียงและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพของบริการภาครัฐ การปราศจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง และประสิทธิผลของระบบการควบคุม ดังนั้นจึงครอบคลุมทั้งสามมิติหลักของเสรีภาพ คือ เสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพทางการเมือง และเสรีภาพด้านเศรษฐกิจ

7) ค่านิยมส่วนบุคคล

ความสุขของเราขึ้นอยู่กับตัวตนภายในและปรัชญาแห่งชีวิตของเราเอง สิ่งหนึ่งที่เราได้เห็นชัดคือ คนเราจะมีสุขมากกว่าถ้าเขาสามารถพึงพอใจในสิ่งที่เขามีอยู่ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นอะไร ถ้าเขาไม่เปรียบเทียบตนเองกับคนอื่นอยู่ตลอดเวลา และถ้าเขาสามารถเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ของตนได้ นักจิตวิทยา แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) เข้าใจถูกต้องแล้วเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีอยู่จริง และพ่อแม่และครูสามารถสอนให้เด็กมีความฉลาดทางอารมณ์ได้

แต่คนต่างมีวิธีการจัดการกับใจและอารมณ์ของตนต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการบำบัดความคิดและอารมณ์ การเจริญสติตามวิถีพุทธ วิธีการแบบสิบสองขั้นตอนของ Alcoholics Anonymous หรือ การฝึกจิตวิญญาณตามแบบของนักบุญอีกนาติอุสเราต้องการการปลดปล่อย

ใจจากภายในไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเป็นการพึ่งพาส่วนลึกในใจที่มองอะไรในแง่ดีมากกว่าที่จะพึ่งพาความพยายามของอัตตาที่มีสติ

ลักษณะสำคัญของธรรมชาติมนุษย์อย่างน้อย 5 ประการที่ควรจะต้องประกอบอยู่ในวิสัยทัศน์เรื่องความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่

- (1) ความไม่เท่าเทียมกัน รายได้ที่เพิ่มขึ้นมีความหมายต่อคนจนมากกว่าคนรวย
- (2) ผลกระทบภายนอก คนอื่นๆสามารถส่งผลถึงเราได้โดยอ้อมและไม่ใช่เพียงผ่านการแลกเปลี่ยนเท่านั้น
- (3) คุณค่า บรรทัดฐานและค่านิยมของเราเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลภายนอก
- (4) การเกลียดความสูญเสีย เราเกลียดการสูญเสียมากกว่าที่เราให้คุณค่าการได้มา
- (5) พฤติกรรมที่ไม่สม่ำเสมอ เรามีพฤติกรรมที่ไม่สม่ำเสมอในหลายๆด้าน

คนส่วนมากรู้สึกดีกับงานที่ตนทำ เขาไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินเท่านั้น แต่เพื่อมิตรภาพและความพึงพอใจที่ได้จากการทำงานที่ดีด้วย นอกจากนี้ การดิ้นรนในการทำงานนั้นก็มักจะเป็นเรื่องของการรักษางานนั้นไว้มากกว่าการทำให้ได้มากยิ่งขึ้น การดิ้นรนบางเรื่องในชีวิตนั้นก็หลีกเลี่ยงไม่ได้จริงๆ แต่อย่างน้อยเราก็สามารถทำอะไรบางอย่างกับผลที่บิดเบือนของการดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งฐานะ

ดลฤดี สุวรรณศิริ (2550 : 55) กล่าวว่า เครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน คือ Happy 8 ประกอบด้วย

- Happy Body (สุขภาพดี) – มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- Happy Heart (น้ำใจงาม) – มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- Happy Soul (ทางสงบ) – มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- Happy Relax (ผ่อนคลาย) – รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- Happy Brain (หาความรู้) – การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- Happy Money (ปลอดภัย) – มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
- Happy Family (ครอบครัวดี) – มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- Happy Society (สังคมดี) – มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

2.1.5 ความสุขมวลรวมประชาชาติและดัชนีความอยู่ดีมีสุข

นภากาศ พิพัฒน์ (2550 : 93) กล่าวว่า ความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือ จีเอ็นเอชของ ภูฏานต้นตำรับของปรัชญาในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแนวใหม่ตั้งอยู่บนเสาหลักแห่งความสุข 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนและเท่าเทียม การส่งเสริม และสงวนรักษาค่านิยมทางวัฒนธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การพัฒนาธรรมาภิบาล ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ชั้นนำของโลกต่างยกย่องว่าดัชนีความสุขดำรงภูฏานเป็นวิวัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของตัวชี้วัดการพัฒนายั่งยืน เนื่องจากเป็นมาตรวัดที่มีมิติมากกว่าคุณค่าทางวัตถุ ซึ่งไม่ได้จำกัด อยู่แค่การผลิตและการบริโภค แต่ได้รวมเอาค่านิยมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตโลกใบนี้เข้าไว้ด้วย โดยเฉพาะสิ่งที่นำมาซึ่งความสุขแก่มวลมนุษย์

นภากาศ พิพัฒน์ (2550 : 128) กล่าวว่า “ความสุขมวลรวมของประชาชนสำคัญกว่า ผลผลิตมวลรวมประชาชาติ” จากแนวคิดใหม่ที่พระราชาริบัติจิกเม ซิงเย วังชุก ทรงริเริ่มไว้เมื่อคราว เสด็จขึ้นครองราชย์ในปี 2515 “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” ได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของ โมเดลการพัฒนาประเทศในนิยามใหม่ “ความก้าวหน้าแบบองค์รวม”

ดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือ Gross National Happiness : GNH ในนิยามของ ภูฏาน คือ ต้นแบบแนวทางการพัฒนายั่งยืน ที่ให้ความสำคัญต่อความผาสุกของประชากร มากกว่าความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว

นภากาศ พิพัฒน์ (2550 : 93-94) กล่าวว่า จีเอ็นเอชเน้นการกระทำที่สมดุล เป็นความ สมดุลระหว่างจิตใจและวัตถุ ระหว่างระบบตลาดกับรัฐบาล ระหว่างการเปิดกว้างและการควบคุม ดูแล และรวมถึงความสมดุลระหว่างความเห็นอกเห็นใจกับการแข่งขัน จึงทำให้จีเอ็นเอชเป็น ฐานรากของการพัฒนาโมเดลทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและการดำเนินชีวิตของ ประชาชนในประเทศแตกต่างจาก โมเดลการพัฒนารูปแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตทาง เศรษฐกิจเป็นเป้าหมายสูงสุด แนวคิดเบื้องหลังดัชนีความสุขของภูฏานตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การพัฒนาสังคมมนุษย์ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อการพัฒนาทางวัตถุและจิตวิญญาณไปพร้อมๆ กัน ในแนวทางที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นต้นตำรับของตัวชี้วัดเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่เน้น ความสุขมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ พัฒนาขึ้น โดยมี “เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ” เป็นรากฐาน

นภากาศ พิพัฒน์ (2550 : 100) กล่าวว่า เศรษฐศาสตร์แนวพุทธเป็นเศรษฐศาสตร์ที่ได้แนวคิดของพระพุทธเจ้ามาเป็นแนวทางของวิชาเศรษฐศาสตร์ เป็นแนวคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ที่สุดทุกอย่างสามารถปฏิบัติได้ และเกิดผลได้จริง กิจกรรมทางเศรษฐกิจของพุทธเศรษฐศาสตร์คือกระบวนการผลิตที่เน้นทุนทางปัญญา การกระจายผลผลิต และการบริโภค ซึ่งเน้นเพื่อให้ปัจเจกบุคคลและสังคมมีความสุข เป็นระบบ “ปัญญานิยม” ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของสังคมมนุษย์โลกที่จะอยู่รอดอย่างมีความสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน ซึ่งต่างจากการผลิตแบบทุนนิยมที่มุ่งเพียงเน้นตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างเดียว

รินใจ (อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 116-119) กล่าวถึงเนื้อหาในหนังสือ “เส้นโค้งแห่งความสุข” โดยเปิดประเด็นเข้าสู่เรื่องว่า “แม้พุทธศาสนาจะถือว่านิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง แต่ก็มีได้ปฏิเสธคุณประโยชน์ของทรัพย์สินเงินทอง พระพุทธองค์ทรงเห็นว่าทรัพย์เป็นบ่อเกิดแห่งความสุขอย่างหนึ่ง อย่างน้อยๆ การมีทรัพย์ก็ช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ไปได้หลายส่วน ดังมีพุทธพจน์รับรองว่า ‘ความจนเป็นทุกข์ในโลก’ และ ‘การกู้หนี้เสียดอกเบี้ยเป็นทุกข์สำหรับคฤหัสถ์’

อย่างไรก็ตาม ความสุขจากทรัพย์นั้นมีหลายระดับหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทตามหลักพระพุทธศาสนาก็มีทำที่แตกต่างกันออกไป ถ้าจะจำแนกตามระดับหรือขีดขั้นการบริโภคเพื่อประโยชน์ส่วนตัวก็สามารถแยกความสุขจากทรัพย์ได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

ความสุข เพราะพ้นจากความหิวโหยหรือภัยคุกคามชีวิต

ความสุข เพราะความสะอาดสบาย

ความสุข เนื่องจากอยู่ดีกินดี

ความสุข เนื่องจากมีชีวิตที่รุ่มรวยรื่นเริง

จากนั้นก็เข้าสู่การตีความว่า ในทางพุทธศาสนาถือว่าทรัพย์นั้นสามารถให้ความสุขแก่เจ้าของได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ถ้าหากเลยระดับนั้นไป แม้ทรัพย์จะเพิ่มมากขึ้นแต่ความสุขกลับลดลง ขณะที่ความทุกข์เพิ่มมากขึ้น สำหรับคนที่คอยอยากหิวโหย เงิน 10 บาทให้ความสุขแก่เขาอย่างสิ้นเหลือ เพราะมันหมายถึงอาหารต่อชีวิต เมื่อเขาพ้นจากความหิวโหย เริ่มกินอิ่มนอนอุ่น เงินจำนวนเดียวกันนั้นย่อมให้ความสุขแก่เขาได้น้อยลง เขาจะมีความสุขเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นก็ต่อเมื่อเพิ่มจำนวนเงินขึ้นเป็น 1,000 บาท สำหรับซื้อวิทยุหรือโทรทัศน์

ยิ่งเมื่อมีงานทำมั่นคง ชีวิตสะอาดสบายขึ้น ความสุขจะเพิ่มขึ้นก็ต่อเมื่อมีเงินมากขึ้นเป็นแสนสำหรับซื้อรถยนต์ เมื่อฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นถึงขั้นอยู่ดีกินดีหรือรุ่มรวยรื่นเริง ความสุขจะคงตัวอยู่ในระดับเดิม หรือกระเตื้องขึ้นได้ ต้องอาศัยเงินนับล้านเป็นฐานรองรับ แต่สำหรับคนเป็นจำนวนมาก มาถึงขั้นนี้แล้ว ไม่ว่าจะมั่งมีเงินเพิ่มขึ้นเท่าไร ก็ไม่สามารถทำให้ตนประสบกับสุข

ระดับเดียวกับสมัยที่กินอิมมูนอ่อน หรือมีชีวิตแบบสะดวกสบายตามอัธยาศัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เงินล้านสำหรับเศรษฐกิจให้ความสุขน้อยกว่าเงิน 10 บาทที่อยู่ในมือคนหัวโหล

ในบทความของ “รินใจ” ได้พยายามอธิบายให้คนอ่านเข้าใจด้วยการใช้เส้นกราฟครึ่งวงรีหรือพาราโบลา (ความคิดและเส้นกราฟดังกล่าวตัดแปลงจากหนังสือเรื่อง Your Money or Your Life โดย Joe Dominguez และ Vicki Robin) จะเห็นว่าความสุขระดับความอยู่รอดนั้นอาศัยทรัพย์สินเพียงเล็กน้อยเท่านั้นก็สามารถเพิ่มขีดขั้นความสุขขึ้นได้อย่างรวดเร็ว จากความอยู่รอดมาเป็นความสะดวกสบาย ความสุขยังสามารถเพิ่มขึ้นได้แต่ต้องอาศัยทรัพย์สินเพิ่มขึ้น กระนั้นความสุขก็เพิ่มขึ้นได้ไม่มากนัก การมีทรัพย์สินมากขึ้นยังสามารถทำให้ความสุขเพิ่มขึ้นได้อีกอย่างช้าๆ แต่เมื่อทรัพย์สินเพิ่มขึ้นถึงจุดหนึ่ง ความสุขจะเริ่มลดลง และจะลดลงเรื่อยๆ เป็นปฏิภาคผกผันกับจำนวนทรัพย์สินที่มี

เห็นได้ว่าความสุขจากทรัพย์สินนั้นมีขอบเขตจำกัด ทรัพย์สินนั้นจะก่อให้เกิดความสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตราบใดที่ความสุขที่หมายมุนั้นยังเป็นความสุขระดับความอยู่รอด หรือเพื่อยังชีวิตให้สะดวกสบายเท่านั้น แต่ถ้าต้องการใช้ทรัพย์สินเพื่อความอยู่ดีกินดีหรือเพื่อชีวิตที่หรูหราฟุ่มเฟือยแล้ว ความสุขจะลดต่ำลง หรือพูดอีกนัยหนึ่ง คือ เมื่อมีความสุขอยู่ในขั้นสะดวกสบายแล้ว ถ้ายังแสวงหาทรัพย์สินหรือใช้ทรัพย์สินเพิ่มเพื่อให้มีความสุขยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาก็คือความสุขกลับลดลง

สาเหตุที่ความสุขลดลง ประการหนึ่งก็เพราะภาระในการดูแลรักษาทรัพย์สินมีมากขึ้น หากเป็นเศรษฐกิจร่อยถ้านเพราะทำโรงงานปลากะปิอง ก็หมายความว่ามีคนงานนับร้อยต้องดูแล มีภาระต้องหมุนเงินมิให้ขาด มีหนี้ที่ผูกพันกับธนาคาร มีบ้านราคาหลายล้านที่ต้องรักษาการณ์อย่างแข็งขัน ยิ่งถ้าเป็นเศรษฐกิจเพราะค้าขายขาดแล้ว ความวิตกกังวลยิ่งเพิ่มเป็นทวีคูณ ยังไม่ต้องพูดถึงความทุกข์เพราะอยากจะได้มากยิ่งขึ้นไปอีก นี่เป็นเหตุผลว่าเหตุใดยากล่อมประสาท ยาแก้โรคกระเพาะ และยารักษาความดันเลือดจึงขายดีในหมู่คนมีเงิน

ตรงนี้เองที่พุทธศาสนาต่างกับลัทธิบริโภคนิยมอย่างสำคัญ เพราะบริโภคนิยมเชื่อว่า ยิ่งมีทรัพย์สินมากขึ้น ยิ่งเสพมากขึ้น ความสุขก็ยิ่งเพิ่มขึ้น ความสุขในทรรศนะบริโภคนิยมเป็นเส้นตรงที่พุ่งขึ้นไม่รู้จบขณะที่ในทางพุทธศาสนาความสุขจากการบริโภคนิยมมีพัฒนาการเป็นเส้นโค้ง คือ เมื่อถึงจุดหนึ่งแล้ว ไม่ว่าจะมั่งมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นเท่าไร เสพมากเท่าไร ความสุขมีแต่จะลดลง ความทุกข์กลับเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากความสุขจากการบริโภคนิยมมีขีดจำกัด มันจึงมีขีดสูงสุดอยู่จุดหนึ่ง ในทางพุทธศาสนาถือว่า จุดแห่งความสุขสูงสุดอยู่ระหว่างความสะดวกสบายกับความอยู่ดีกินดี นั่นหมายความว่า ถ้าเราใช้ทรัพย์สินเพื่อความสะดวกสบายมากเกินไปแล้วก็จะเริ่มสุขน้อยลง ดังนั้น เราจึงต้องรู้จัก “พอดี” กล่าวคือ เมื่อเสพวัตถุจนได้รับความสะดวกสบายถึงจุดหนึ่งแล้ว ก็ควรหยุดหา

หรือหยุดเสพไม่ให้เกินจุดนั้นไป หากเราสามารถหยุดตัดดวงเมื่อถึงจุดนั้นได้ เรียกว่า “รู้จักพอดี” หรือ “รู้จักประมาณ” จุดพอดีนั้นคือจุดที่เรามีความสุขสูงสุด ถ้าเราไม่รู้จักจุดนั้น เมื่อเสพจนเลยจุดนั้นไป ความสุขก็จะลดลงตามลำดับ

นี่คือคำตอบว่า เหตุใดการมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นทำให้บางคนมีความสุข แต่กลับทำให้อีกคนมีความสุขทุกข์ คำอธิบายนั้นส่วนหนึ่งอยู่ตรงที่ว่า บุคคลดังกล่าวบริโภคอยู่ชั้นไหน ต้องการความสุขระดับใด สำหรับคนที่ยากจนขั้นแค้น การมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นจนช่วยให้กินอิ่มนอนอุ่นย่อมทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น แต่ถ้ามีชีวิตหรูหรา อยู่ดีกินดี การมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นไม่ช่วยให้มีความสุขเพิ่มขึ้นเลย แม้ที่แรกดูเหมือนจะมีความสุขก็ตาม

เป็นเพราะเราไม่ตระหนักถึงขีดจำกัดของความสุขจากทรัพย์สิน พวกเขามุ่งเข้าไปอย่างยิ่งได้มากเท่าไรก็ยิ่งมีความสุขเท่านั้น จึงอยากได้ไม่หยุดหย่อน ครั้นได้มาแล้วก็ไม่เคยพอใจสักที เพราะมันไม่ได้ให้ความสุขอย่างที่ต้องการ

แซนเดอร์ จี. ไทด์แมน (Sander G. Tideman อ้างถึงในนภากาศร์ พิพัฒน์, 2550 : 120, 123-126) ได้ย่อหลักคิดของเศรษฐศาสตร์แนวพุทธและการประยุกต์เข้ากับหลักคิดความสุขมวลรวมผ่านบทความเชิงวิชาการเรื่อง Gross National Happiness: Towards Buddhist Economics ซึ่งสามารถหาได้ตามเว็บไซต์ที่ติดตามเรื่องความสุขมวลรวม

พุทธศาสนาคิดว่า “ความสุขที่แท้จริง” ว่าไม่ได้เกิดจากการบริโภควัตถุแต่อย่างใด เพราะความสุขนั้นเกิดขึ้นจากสภาวะของจิต และจิตก็มีความแตกต่างจากวัตถุ ซึ่งการตีความ “ความสุข” ในมุมมองกล่าวของพุทธศาสนา นักเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเองก็เริ่มมองเห็นจุดบกพร่องในการตีความ “ความสุข” ของเศรษฐศาสตร์กระแสหลักแล้วเช่นกัน

ในหลักพุทธศาสนาระบุว่าความสุขที่เกิดจากวัตถุเป็นความสุขประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าความสุขทางจิตใจ ซึ่งหมายถึงความสุขที่เกิดจากการค้นพบความหมายของชีวิต หรือจากการช่วยเหลือผู้อื่น

ไทด์แมน ได้วิเคราะห์หลักเศรษฐศาสตร์แนวพุทธและจีเอ็นเอชโดยหยิบยกตารางเปรียบเทียบตัวแบบแนวคิดต่างๆ ที่เน้นคุณค่าหรือค่านิยมแบบต่างๆ มานำเสนออย่างน่าสนใจ โดยเป็นการเปรียบเทียบหลักยึดคุณค่าทางจิตใจ ระหว่างมรรค 8 ตามคำสอนของพุทธศาสนา ตัวแบบทางจิตวิทยาที่เรียกว่า Value-Based Psychology ของแมสโลว์ รวมถึงตัวแบบ Levels of Consciousness ของริชาร์ด บาร์เรตต์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลำดับขั้นของค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในองค์กรและในระดับชาติ และองค์ประกอบของจีเอ็นเอชของประเทศภูฏาน

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบหลักคคจีเอ็นเอช ภูฏาน มรรค8 ตัวแบบ Value-Based Approaches และหลักความต้องการทางเศรษฐศาสตร์

มรรค 8	Maslow's Hierarchy of Needs	Barrett's Values/ Levels of Consciousness	Bhutan's GNH
(8) สัมมาสมาธิ-ตั้งมั่นชอบ (Right Meditation)	อุตรภาพ (Transcendence)/ เสรีภาพ (Freedom)	Service การบริการ	ความสุขแบบสันโดษ โดยความหลุดพ้นทางศาสนา
(7) สัมมาสติ-ระลึกรู้ชอบ (Right Mindfulness)	อัตลักษณ์ (Identity)	Contribution การสนับสนุน	การอนุรักษ์วัฒนธรรม
(6) สัมมาทิฐิ-ความเห็นชอบ (Right View)	การสร้าง (Creation)	Responsibility ความรับผิดชอบ	สวัสดิการสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน
(5) สัมมาวาจา-ความเพียรชอบ (Right Effort)	การวางเฉย (Idleness)	Internal Cohesion ความสามัคคี	การอนุรักษ์ธรรมชาติ
(4) สัมมาสังกัปปะ-ดำริชอบ (Right Concentration)	การมีส่วนร่วม (Participation)	Transformation การเปลี่ยนแปลง	การมีส่วนร่วมทางการเมือง
(3) สัมมาวาจา-วาจาชอบ (Right Speaking)	ความรัก (Affection)/ ความเข้าใจ (Understanding)	Self-esteem การนับถือตนเอง	การศึกษา วัฒนธรรม สื่อ
(2) สัมมากัมมันตะ-ประพฤติชอบ (Right Action)	การคุ้มครอง (Protection)	Relationship (Community, Family) ความสัมพันธ์ (ชุมชน, ครอบครัว)	ธรรมาภิบาล ระบบศาล ยุติธรรม
(1) สัมมาอาชีวะ-เลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood)	การดำรงชีพ (Subsistence)	Survival การอยู่รอด	GDP โอกาสทางเศรษฐกิจ ตลาด

ที่มา : นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 124

ตัวแบบข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า GDP เป็นวัตถุประสงค์ระดับต่ำสุด ในขณะที่ GNH ประกอบด้วยค่านิยมทั้งหมด ซึ่งทั้งหมดแล้วไม่เพียงสร้างเงินทุน แต่ยังสร้างทุนทางสังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมด้วย โดยปกติแล้วการตัดสินใจทางเศรษฐกิจมักจะอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน อย่างเช่น การแลกเปลี่ยนระหว่างการจ้างงาน กับอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตัวแบบ GNH

แสดงให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนนั้นต้องคำนึงถึงระดับของค่านิยม มิฉะนั้นแล้วเราก็จะยังคงยอมเสียค่านิยมที่สูงกว่าเพื่อให้ได้มาซึ่งค่านิยมที่ต่ำกว่า เช่น อำนาจหรือเงินตราต่อไป และเพื่อการลงทุนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจะเลื่อนออกไปเรื่อยๆ

ส่วนของมรรค 8 ที่นำมาแสดง ประกอบด้วย (1) สัมมาอาชีวะหรือการเลี้ยงชีพชอบ (2) สัมมากัมมันตะ หรือการประพฤติชอบ (3) สัมมาวาจา หรือวาจาชอบ (4) สัมมาสังกัปปะ หรือคำริชอบ (5) สัมมาวายามะ หรือความเพียรชอบ (6) สัมมาทิฐิ หรือความเห็นชอบ (7) สัมมาสติ หรือความระลึกชอบ และ (8) สัมมาสมาธิ หรือความตั้งมั่นชอบ

ขณะที่ตัวแบบลำดับความต้องการพื้นฐานของแมสโลว์เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุดคือ (1) การดำรงชีพ (Subsistence) (2) การคุ้มครอง (Protection) (3) ความรัก ความเข้าใจ (Affection/Understanding) (4) การมีส่วนร่วม (Participation) (5) การว่างเฉย (Idleness) (6) การสร้าง (Creation) (7) อัตลักษณ์ (Identity) และอุดรภาพ/เสรีภาพ (Transcendence/Freedom)

ในตัวแบบ Levels of Consciousness ของริชาร์ด บาร์เรตต์ประกอบด้วย (1) การอยู่รอด (2) ความสัมพันธ์ (ครอบครัว, ชุมชน) (3) การเคารพในตัวเอง, การหยิ่งในศักดิ์ศรีของตัวเอง (4) การเปลี่ยนแปลง (5) การยึดเหนี่ยว หรือการอยู่ร่วมกัน (6) ความรับผิดชอบ (7) การช่วยเหลือ (8) บริการ หรือการอำนวยความสะดวก

สำหรับตัวแบบ GNH ของภูฏานมีองค์ประกอบ 8 ประการเช่นกัน ได้แก่ (1) จิตดีพินโอกาสทางเศรษฐกิจ และตลาด (2) ธรรมาภิบาล (3) การศึกษา วัฒนธรรม และสื่อ (4) การมีส่วนร่วมทางการเมือง (5) การอนุรักษ์ธรรมชาติ (6) สวัสดิการสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (7) การอนุรักษ์วัฒนธรรม (8) ความสุขแบบสันโดษ หรือความหลุดพ้นทางพุทธศาสนา

ทุกตัวแปรที่อยู่ในตารางล้วนแต่สะท้อนชัดว่า ถึงแม้ จิตดีพิน ซึ่งในตารางส่วนของภูฏานใช้ว่า จิตดีพินโอกาสทางเศรษฐกิจ และตลาดนั้นจะเป็นวัตถุประสงค์ที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด แต่ก็ยังเป็นองค์ประกอบของทุกตัวแบบเช่นกัน เช่น ในมรรค 8 คือ สัมมาอาชีวะหรือการเลี้ยงชีพชอบ ในตัวแบบของแมสโลว์คือการดำรงชีพ (Subsistence) ในตัวแบบของบาร์เรตต์คือการอยู่รอด (Survival)

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาองค์ประกอบส่วนอื่นๆ ใน จีเอ็นเอชของภูฏาน จะเห็นว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่อยู่ในขั้นสูงกว่า ตั้งแต่ธรรมาภิบาล การศึกษา และวัฒนธรรม เรื่อยไปจนถึงการมี

ส่วนร่วมทางการเมือง การอนุรักษ์ธรรมชาติ สวัสดิการสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน และการอนุรักษ์วัฒนธรรม ซึ่งไทด์แมนบอกว่า องค์ประกอบเหล่านี้ท้ายที่สุดไม่เพียงแต่จะสร้างเงินทุน แต่ยังสร้างทุนทางสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์สูงสุดของ “ความสุขแบบสันโดษ” หรือ “ความหลุดพ้นทางพุทธศาสนา” นั่นเอง

กามาร์ อูระ (อ้างถึงในนภภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 136-138) นักวิจัยจากศูนย์ภูฏานศึกษา ได้เคยอธิบายเหตุผลความสำคัญของความสุขมวลรวมประชาชาติไว้อย่างน่าสนใจระหว่างร่วมวงสนทนาครั้งหนึ่งที่กรุงเทพฯ

ประการแรก เป็นเพราะเราต้องการอยู่อย่างมีความสุข แต่ยังไม่สามารถพัฒนาตัวเองบอกที่สมบูรณ์ได้ เราเพียงแค่บอกถึงตัวแปรบางอย่างได้เท่านั้น เช่น คนมีความสุข มีอายุยืนนาน

ประการที่สอง คือ เศรษฐกิจสามารถสร้างสรรค์ให้คนมีความสุขได้มากกว่านี้ ปัจจุบันบุคคลไม่มีความสุขถ้าไม่มีเอกราชของตัวเอง ไม่มีความสร้างสรรค์ การเคารพตนเอง โลกหลังวัตถุนิยมสำคัญมากที่เราจะไปพูดถึงเรื่องการสร้างสรรค์ทางศิลปะ คนที่มีความสุขจะมีใจกว้าง เอื้ออาทร เมื่อเรามีคนแบบนี้มากก็จะง่ายขึ้นในการสร้างประเทศ

ประการท้ายสุด คือ ผลกระทบเรื่องนิเวศวิทยา นักวิจัยภูฏานท่านนี้กล่าวว่าที่ผ่านมาเรบริโกล ซื่อ กักตุนมากมาย เพราะคิดว่ามันสำคัญ แต่ในกระบวนการนั้นเราใช้ทรัพยากรมากมายก่อให้เกิดผลกระทบ แต่ถ้าเรามีความสุข เราคงไม่ต้องการสินค้ามากขนาดนั้น เราน่าจะต้องการน้อยลง นิเวศวิทยาก็จะยั่งยืน

“ปัญหาของสังคมเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรเกินตัว เช่น พื้นที่ที่เพียงพอสำหรับคนในการใช้ชีวิตอยู่ คือต้องการเพียง 1.8 เฮกเตอร์ แต่ในอเมริกาใช้ถึง 9.7 เฮกเตอร์ จีนในชนบทใช้ 1.6 เฮกเตอร์”

กามาร์ อูระ กล่าวว่า จีเอ็นเอชคือสมบัติรวมของประชาชาติ ที่ผ่านมามันคิดว่าความอยู่ดีกินดีขึ้นอยู่กับกรอบครองสินค้า แต่การวิจัยเรื่องความสุขพบว่าการบริโกลไม่นำไปสู่ความสุข เพราะการบริโกลนั้นถูกนำไปใช้ในเชิงเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน “ความสุขของเราขึ้นอยู่กับการไต่บันได ความเท่าเทียมสำคัญมากในการบรรลุความสุขแบบรวมหมู่”

“ปัจจุบันเรากำลังเดินตามกระแสตลาด ต้องเปลี่ยนสินค้าใหม่ๆ และสร้างอะไรใหม่ๆ ในสำนักของเราตลอดเวลา ถ้าเราเปลี่ยนสำนักได้ สิ่งต่างๆก็จะเปลี่ยนไป นักเศรษฐศาสตร์กำลังนำเราไปสู่การสร้างที่ไม่มีที่สิ้นสุด งานวิจัยเรื่องรายจ่ายด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าในประเทศพัฒนาแล้วเมื่อเวลาผ่านไป มลภาวะทางน้ำ ทางอากาศลดลง แต่มีการสูญเสียที่ดินไปเพื่อการสร้างถนน

สร้างตึก การร่อยหรอของทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงทางด้านอากาศเพิ่มสูงขึ้น ในส่วนรายจ่าย ด้านสังคม ความอยู่ดีมีสุข ครอบครัแตกแยก และโดยเฉพาะอาชญากรรมเพิ่มขึ้นสูงมาก”

กามาร์ อูระ บอกว่า คำนีตัวชี้วัดแต่เดิมไม่ให้คุณค่าการสงวนรักษา การดูแลรักษา พยาบาลตัวเองให้มีสุขภาพดี ไม่ให้คุณค่าปัจจัยด้านสังคม ตัวชี้วัดใหม่จึงสำคัญที่จะทำให้เรามีวิถีชีวิตใหม่ เพราะบอกให้เราเห็นว่าเรายังอ่อนแอตรงไหน

“ผลชี้วัดที่เราใช้อยู่คือจีดีพี อเมริกามีจีดีพีมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง แต่กลับอยู่ในตำแหน่ง 150 เมื่อใช้ตัวชี้วัด Happy Planet Index ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดจะเป็นจุดแรกในการสะท้อนคุณค่าใหม่ๆ ความสุขจะเกิดได้ต้องการปัจจัยสนับสนุนหลายอย่าง ทั้งการใช้เวลา การศึกษา สาธารณสุข ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรืออาจรวมถึงวิธีการตายด้วย ฯลฯ ดังนั้น เราต้องมีแบบสอบถามที่จะหาปัจจัยต่างๆ ตัวชี้วัดของเรามีสองส่วนคือ ตามวัตถุ (Objective) และตามความรู้สึก (Subjective) ถ้าผลทาง Objective ดีขึ้น แต่ Subjective กลับลดลง แสดงว่ามีปัญหา เราต้องให้ทั้งสองอย่างพัฒนาไปพร้อมกัน เราพยายามจะเปลี่ยนบัญชีประชาชาติให้ครอบคลุมทุนทางวัฒนธรรม มนุษย์ สังคม และนิเวศวิทยา นอกเหนือจากทุนทางเศรษฐกิจ”

อย่างไรก็ตาม กามาร์ อูระ ยอมรับว่า จีเอ็นเอชของภูฏานยังมีปัญหาอยู่มากเพราะรัฐบาลเองยังไม่ได้พัฒนาตัวชี้วัดความสุขออกมาเป็นมาตรฐานอ้างอิง หรือกำหนดองค์ประกอบของความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือความสุขในระดับปัจเจกบุคคล และไม่มีการพัฒนาตัวชี้วัดทั้งทางคุณภาพและเชิงปริมาณ ตลอดจนวิธีคำนวณวัดออกมาอย่างลงตัว

อมาตยา เซน (อ้างถึงในนภภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 165) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอินเดีย ที่คว้ารางวัลโนเบลประจำปี 2541 จากผลงานการค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องที่สังคมต้องกำหนดทางเลือกจากความต้องการที่หลากหลายของปัจเจกชนเพื่อให้สังคมมีความผาสุก

นภภรณ์ พิพัฒน์ (2550 : 167-169) กล่าวว่า ด้วยความเชื่อและการเห็นความสำคัญในเสรีภาพของมนุษย์ เซนจึงมองสวัสดิการความมีชีวิตที่ดี (Well Being) การประเมินทางเลือกของสังคม ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่มองคุณภาพชีวิตโดยใช้ตัวแทนอรรถประโยชน์ (Utilities) ซึ่งแสดงสภาวะจิต บอกถึง ความพอใจ ความสุข ความสมหวังในสิ่งที่ปรารถนาของปัจเจก ความผาสุกของสังคมก็คือผลรวมของความผาสุกของปัจเจกแต่ละคน โดยไม่สนใจปัญหาการกระจาย หรือ Distribution ของความพอใจหรือความผาสุกนั้น ไม่สนใจว่ามีคนกำลังอดอยาก มีชีวิตอยู่อย่างแร้นแค้นแค่ไหน คนอ่านออกเขียนได้มากน้อยเพียงใด สุขภาพดีหรือไม่ ละเลย

ความเป็นธรรมในสังคม นั้นจึงทำให้ความสุขและความพอใจของแต่ละคนให้ข้อมูลที่ไม่พอเพียง หากจะประเมินชีวิตที่ดีของมนุษย์

สถานภาพของมนุษย์ด้านการมีชีวิตที่ดีในมุมมองของเซนจะต้องมาจาก 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1) เขาบรรลู่หรือประสบความสำเร็จ คือมีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของชีวิตที่ดี เช่น ปลอดภัยจากความอดอยาก มีงานทำ มีรายได้ มีสุขภาพดี อายุยืนยาว อยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี เคารพตนเอง มีเสรีภาพ และมีส่วนร่วมในทางการเมืองและชุมชน เป็นต้น นักปรัชญา เช่น จอห์น รอร์วอลล์ (John Rawls) เรียกทั้งหมดนี้ว่าเป็นทรัพยากรปฐมภูมิ ซึ่งมนุษย์ทุกๆ ไปคงอยากมี

2) ความสามารถ (Capabilities) หรือโอกาสจริงๆ หรืออาจจะเรียกว่าเป็นเสรีภาพ ที่มนุษย์จะเลือกหรือไม่เลือกองค์ประกอบต่างๆ ที่กำหนดขึ้นเป็นชีวิตที่ดี

ความสำคัญของปัจจัยที่สองมีความสำคัญไม่แพ้ปัจจัยแรกด้วยเหตุนี้เซนจึงไม่เห็นด้วยกับการใช้บรรลู่ประโยชน์รายได้ หรือทรัพยากรปฐมภูมิเป็นตัวที่บอกถึงชีวิตที่ดีของมนุษย์ เขาคิดว่าการดูแลสุขภาพใจ ความเท่าเทียมกัน หรือความไม่เสมอภาค ถ้าดูจากรายได้จะไม่สื่อคุณภาพชีวิตดีเท่ากับการใช้เกณฑ์ในข้อ 2 ซึ่งดูที่ความสามารถ หรือที่เซนเรียกว่าเสรีภาพในการเข้าถึงหรือบรรลุคุณภาพชีวิตที่ดี

ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่ามีขีดจำกัดและความแตกต่างกันในการที่มนุษย์หรือแต่ละสังคม จะสามารถแปลงรายได้หรือทรัพยากรปฐมภูมิให้เป็นความสัมฤทธิ์ผล หรือความสำเร็จในด้าน Well Being ตัวอย่างเช่น คนสองคนที่มีรายได้เท่ากัน แต่อีกคนหนึ่งพิการหรือป่วยหนัก ย่อมไม่มีเสรีภาพหรือความสามารถเท่ากับคนที่มีสุขภาพดี

คนในสิงคโปร์หรือมาเลเซียอาจมีรายได้ต่อหัวสูงกว่าคนไทย แต่เสรีภาพทางเลือกในการเข้าถึงสื่อที่เป็นอิสระรวมทั้งการมีส่วนร่วมทางการเมืองอาจน้อยกว่าคนไทย

อิทธิพลทางความคิดของเซนเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ควรศึกษาเพราะหลักคิดของเขามีผลต่อแนวทางการพัฒนาของธนาคาร โลก รวมทั้งประเทศโลกที่สาม และมีอิทธิพลต่อองค์การสหประชาชาติซึ่งปัจจุบันหันมาวัดดัชนีการพัฒนา โดยดูที่พัฒนาการของมนุษย์ ไม่ใช่รายได้ต่อหัวเพียงอย่างเดียว เช่น อายุที่ยืนยาว การที่คนมีสุขภาพดี ระดับการศึกษาขั้นที่สามารถอ่านออกเขียนได้

เซนมองว่าการใช้รายได้ต่อหัวหรือดูเพียงแค่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากบิดเบือนแล้ว ยังไม่ใช่กลยุทธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ถูกต้องเสมอไป แต่เซนมองว่า “มนุษย์ควรเป็นเป้าหมาย (Ends) ไม่ใช่เพียงเครื่องมือ (Means) ของการพัฒนา” ดังนั้นวิธีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ถูกทางในมุมมองของเซน จึงควรมี “มนุษย์” เป็นศูนย์กลาง แล้วเติมเต็มอะไรก็ตาม

ที่ทำให้มนุษย์มีเสรีภาพ หรือความสามารถในการบรรลุถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการด้านการศึกษา สาธารณสุข หรือ ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม

มูลนิธิเศรษฐศาสตร์ใหม่ (New Economics Foundation (NEF) อ้างถึงในนภภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 170-173) มักจะทำงานคู่กับเอ็นจีโอสายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คือ “เพื่อนโลก (Friends of the Earth)” ซึ่งเป็นสหพันธ์องค์กรเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมใน 70 ประเทศ รวมตัวกันเพื่อลobby ใหญ่ในกลุ่ม G8 และพยายามโน้มน้าวให้ประชาคมโลกตระหนักถึงผลสุดท้ายของการพัฒนาเศรษฐกิจว่าควรอยู่ที่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน มากกว่าเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เป็นตัวเลขด้านเดียว

“เรามีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตจากการกระตุ้นให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ซึ่งท้าทายแนวคิดกระแสหลัก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และประเด็นทางสังคมอื่นๆ เราทำงานในรูปแบบของการเป็นพันธมิตร และให้ความสำคัญกับคนและโลกเป็นอันดับแรก”

ชื่อเสียงของมูลนิธิเศรษฐศาสตร์แนวใหม่กระฉ่อนโลก เมื่อองค์กรนี้เผยแพร่ดัชนีความสุขโลกที่ทำให้ชาตินานาชาติวิ่งไปตามๆกัน เพราะข้อสรุปที่พวกเขาส่งไปถึงประเทศเหล่านี้ว่า ความใหญ่ของเศรษฐกิจไม่ได้หมายความว่า คุณมีความสุขมากกว่าคนอื่น ประเทศเล็กๆอย่างวานูอาตู คือคำตอบว่า ขนาดประเทศและเศรษฐกิจไม่ใช่เครื่องวัดความสุขในนิยามใหม่

แนวความคิดแบบสายกลางได้ก่อให้เกิดแนวร่วมขององค์กรต่างๆที่รวมตัวกันขึ้นเป็นเครือข่ายที่เรียกว่า เครือข่ายความสุขมวลรวมระหว่างประเทศ (Gross International Happiness Network : GIH) เครือข่ายนี้จัดตั้งขึ้นหลังการประชุมนานาชาติว่าด้วยความสุขมวลรวม ครั้งที่ 1 ในเมืองทิมพู ประเทศภูฏาน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2547 โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การขับเคลื่อนปรัชญาแนวคิด “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลมากยิ่งขึ้นหรืออย่างน้อยที่สุด ให้มีพื้นที่เปิดสำหรับการหารือเกี่ยวกับแนวคิดนี้ไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเครือข่ายนี้จะทำหน้าที่เป็นตัวหลักและประสานความร่วมมือกับแนวร่วมต่างๆ เพื่อจัดให้มีเวทีสัมมนา การประชุมระหว่างประเทศ การจัดทำสิ่งพิมพ์และงานวิจัยเผยแพร่ออกไปในวงกว้าง โดยมี แซนเดอร์ จี. ไทด์แมน นักกฎหมายเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีความรอบรู้กว้างในหลักเศรษฐศาสตร์ สนใจและศึกษาหลักคิดเศรษฐศาสตร์แนวพุทธด้วยเป็นผู้ประสานงานของเครือข่าย

ดัชนีความสุขโลก หรือ Happy Planet Index : HPI พัฒนาขึ้นมาโดยมูลนิธิเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (อ้างถึงในนภภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 176-177) มีองค์ประกอบหลัก 3 อย่าง ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการมีชีวิต ความคาดหวังในชีวิต และการรักษาระบบนิเวศตามแบบฉบับเดิม ซึ่งหากนำมาเขียนให้อยู่ในสมการทางเศรษฐศาสตร์จะเป็นดังตัวแบบข้างล่าง

ดัชนีความสุขโลก = ความพึงพอใจในการมีชีวิต + ความคาดหวังในชีวิต + การรักษาระบบนิเวศตามแบบฉบับเดิม

- 1) ความพึงพอใจในการมีชีวิต (Life Satisfaction)
- 2) ความคาดหวังในชีวิต (Life Expectancy)
- 3) การรักษาระบบนิเวศตามแบบฉบับเดิม (Ecology Footprint)

ผลของดัชนีความสุขโลกฉบับล่าสุดคือ ปี 2549 ให้คำตอบได้ว่า ทำไมมหาอำนาจทางเศรษฐกิจอย่างสหรัฐจึงตกมาอยู่ในอันดับที่ 150 ทั้งๆที่รายได้ต่อหัวประชากรถึงปีละ 37,562 เหรียญหรือ 1,420,000 บาท ประชาชนมีความพอใจในชีวิตอยู่ระดับสูงมาก คือ 7.4 เท่ากับวานูอาตู มากกว่าไทย (6.5) และอายุเฉลี่ยของคนอเมริกันก็อยู่ที่ 77.4 สูงกว่าวานูอาตู (68.6)

คำตอบจะคล้ายๆว่า ทำไมประเทศที่มีความสุขมากที่สุดในโลกจึงเป็นวานูอาตู (Vanuatu) ทั้งๆที่ประเทศนี้เป็นเพียงหมู่เกาะมีทั้งหมด 80 เกาะ เนื้อที่ประมาณ 12,189 ตารางกิโลเมตร เมืองหลวงคือพอทวิลา หมู่เกาะตั้งอยู่ทางตอนใต้ของมหาสมุทรแปซิฟิก แถวๆหมู่เกาะโซโลมอน มีประชากรอาศัยอยู่ราว 200,000 คน

แถมวานูอาตวยังเคยตกเป็นเมืองขึ้นของอังกฤษและฝรั่งเศสก่อนประกาศอิสรภาพเป็นสาธารณรัฐในปี 2523 ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตรขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังทำประมงและท่องเที่ยว

ขณะที่ประเทศที่มีดัชนีความสุขอันดับท้ายสุดคือประเทศซิมบับเวในทวีปแอฟริกา อยู่ในอันดับที่ 178

ความแตกต่างอยู่ที่การใช้ทรัพยากรของคนอเมริกันซึ่งอยู่ที่ 9.5 เกือบสูงสุดในโลก หมายความว่า คนอเมริกันใช้ทรัพยากรเกินขีดจำกัดหรือมากกว่าที่ควรจะใช้ถึง 9.5 ไทยใช้ 1.6 สิงคโปร์ใช้ 6.2

ประเทศที่เรียกกันว่าพัฒนาแล้ว แต่ผลาญทรัพยากรทั้งหลายจึงหล่นไปอยู่ที่ท้ายๆ พอๆกับประเทศยากจนในแอฟริกา ซึ่งอายุเฉลี่ยก็สั้น รายได้ประชาชาติก็น้อย (ต่ำกว่าพันเหรียญต่อคนต่อปี) อย่างสวาซิแลนด์ (177) ซิมบับเว (178) สองประเทศที่กำลังล่มสลายด้วยโรคเอดส์ อายุเฉลี่ยของประชากรเพียง 32.5, 36.9 ความพึงพอใจในชีวิตอยู่ที่ 4.2, 3.3 เท่านั้น

นภภรณ์ พิพัฒน์ (2550 : 188-191) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ หัวใจของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) ซึ่งมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การสร้าง “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

อำพน กิตติอำพน (อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 190) ฐานะเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เคยให้สัมภาษณ์พิเศษในวารสารของสภาพัฒน์ว่า ยุทธศาสตร์ของการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 เน้นการสร้างสมดุลและภูมิคุ้มกันให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยผ่านการพัฒนาทุน 3 ประการ คือ ทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเริ่มต้นจากคนในระดับปัจเจก ขยายออกไปในระดับครอบครัว ชุมชน สถาบัน และประเทศ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 จะมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้นแก่คนและสังคมไทย

“เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 คือ ความสุขของคนไทยที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการเพิ่มทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น จุดเน้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ก็ยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และ 9 เพราะคนเป็นผู้สร้างทุนเหล่านี้ และหากคนมีทุนเหล่านี้ อยู่ในตัว เช่น คนมีจิตสำนึกที่ดี ครอบครัวก็มีความอบอุ่น อีกทั้งมีรายได้ที่พอเพียงกับการยังชีพ ส่งผลให้ชุมชนมีความสุข จากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่างๆ และไปถึงระดับประเทศในที่สุด”

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 194-197) เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา หมายความว่า “คน” ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาประเทศ ทั้งนี้สภาพัฒน์ได้พัฒนา “ดัชนีความอยู่ดีมีสุข” (Well-Being Index) ครอบคลุมองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) สุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีภาวะโภชนาการที่ดี รู้จักป้องกันดูแลสุขภาพและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งทำให้คนมีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข เครื่องชี้วัดผลกระทบสุดท้าย ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ยของคน ส่วนเครื่องชี้วัด

การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลกระทบขั้นสุดท้าย คือ การเจ็บป่วยด้วยโรคที่สามารถป้องกันได้ มีน้อยลง รวมทั้งการจัดให้มีหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

2) ความรู้ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวอย่างรู้เท่าทันในสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของคนให้สามารถ “คิดเป็น ทำเป็น” พึ่งตนเองและดำรงชีวิตในสังคมได้ ดัชนีชี้วัดผลการศึกษา ได้แก่ จำนวนปีเฉลี่ยที่ได้รับการศึกษาของประชากร อัตราการเรียนต่อในระดับมัธยมต้นและปลาย และผลสัมฤทธิ์ของการเรียน

3) ชีวิตการทำงาน การมีงานทำเป็นที่มาของรายได้ในการเลี้ยงชีพทั้งของตนเองและครอบครัว นำไปสู่การสร้างความสำเร็จและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตัวชี้วัดการทำงาน ได้แก่ อัตราการว่างงาน หากอยู่ในระดับต่ำก็จะแสดงว่าคนมีความอยู่ดีมีสุข นอกจากนี้ ความมั่นคงในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างให้คนดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เพราะมีสวัสดิการรองรับยามเจ็บป่วยหรือเมื่อถึงวัยหยุดพักจากการทำงาน

4) รายได้และการกระจายรายได้ ความสำเร็จของการพัฒนาที่แท้จริงนั้น ประชาชนต้องมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน มีการกระจายผลการพัฒนาไปสู่กลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียม ตัวชี้วัดประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของการแก้ปัญหาความยากจน วัดจากสัดส่วนจำนวนคนจนที่อยู่เหนือเส้นความยากจน สำหรับการกระจายรายได้จะวัดจากสัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ หรือดัชนีจีนี (Gini Coefficient)

5) ชีวิตครอบครัว เป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิต ครอบครัวอยู่ดีมีสุขคือครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม ตัวชี้วัดที่แสดงถึงชีวิตครอบครัว จะพิจารณาจากสัมพันธภาพที่อบอุ่นในครอบครัว การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ และปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว

6) สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ครอบคลุมการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง วัดจากสัดส่วนครัวเรือนที่มีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง การได้รับบริการสาธารณสุขที่เพียงพอ วัดจากสัดส่วนครัวเรือนที่มีน้ำประปา

บริโภคนิยมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเกิดคดีอาชญากรรมและคดีอาชญากรรมรวมทั้ง ทรัพย์สินทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดลอม อดจากความสะดวกปรกของแม่น้ำ ปริมาณขยะ และพื้นที่ป่าไม้

7) การบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ รัฐจะต้องดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและ เสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ได้รับการ ปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กรอบการบริหารจัดการ ที่ดีประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึก รับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนข้าราชการที่ถูก ลงโทษทางวินัย สัดส่วนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง ดัชนีชี้วัดการคอร์รัปชันขององค์กร เป็นต้น

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปเผยแพร่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและ ประชาชนโดยทั่วไป เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 โดยมีใจความว่า

“...เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตน ของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึง ระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทาง สายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุค โลกภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อ การมีผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง อย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคน ในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และ ความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดลอม และ วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี” (อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 222-224)

โดยมีคำนิยามชัดเจนว่า ความพอเพียงที่ประกอบกันขึ้นตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะต้องประกอบไปด้วย 3 คุณลักษณะพร้อมๆกัน อันได้แก่

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจะเกิดผลในเชิงรูปธรรมหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นสองเงื่อนไขที่สำคัญ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน การใช้สติและปัญญาในการดำเนินชีวิต

เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน มีความเพียร และความรอบคอบระมัดระวังที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันด้วย

คนเราถ้าพอในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิด-อันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ-มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข

พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น ต้องให้พอประมาณตามอัตภาพ พูดจาก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง

ดัชนีชี้วัดความสุข (อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 251-252) สามารถไปกันได้กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

1) ความพอเหมาะพอควร ซึ่งก็เป็นหัวใจของดัชนีชี้วัดความสุขทุกประเภทที่เสนอให้ใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ ไม่ใช่เกินขีดความสามารถที่ธรรมชาติจะรับได้ เป็นเรื่องของ “ขนาด” (Scale) ซึ่งรวมไปถึงขนาดของกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงระดับชาติว่า “พอดี” อยู่ตรงไหน

2) ความมีเหตุมีผล เป็นแนวทางการจัดการชีวิต ความเป็นอยู่เศรษฐกิจสังคมอย่างมีหลักวิชา ทำอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ใช้ความรู้ใช้ปัญญา เข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้คน การมีเหตุมีผลมาจากการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำให้คนพัฒนาศักยภาพของตนเอง ของท้องถิ่น

และสามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เหมือนกับที่บรรพบุรุษของเราได้ใช้ด้วย “ภูมิปัญญา” จึงมีเหลือให้เรา ลูกหลาน ท่านวันนี้

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การมีหลักประกันว่าสิ่งที่ทำจะมั่นคงยั่งยืน ไม่ใช่ทำแล้วล้มลุกคลุกคลาน หมายถึง ต้องสร้างระบบ ไม่ใช่ทำโครงการ ใช้เงินกับอำนาจจะได้โครงการ ใช้ความรู้ใช้ปัญญาจะได้ระบบ โครงการมักไม่ยั่งยืน เพราะเงินหมดก็เลิก ของงบประมาณใหม่ คนย้ายก็เลิก เพราะขึ้นกับคน แต่ระบบเป็นพลังที่ขับเคลื่อนด้วยตัวเองได้ถ้าเป็นระบบที่ดี

เพียงแต่ระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นที่พึ่งตนเองเป็นระบบที่มี “ขนาด” ที่พอเหมาะพอดี สำหรับศักยภาพของท้องถิ่นที่จะบริหารจัดการอยู่ที่ “ธรรมาภิบาล” ว่ามีพอหรือไม่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

สูตรความสุขผลงานของเพต โคเฮน (อ้างอิงในนภภรณ์ พิพัฒน์, 2550 : 57-58) ผู้ฝึกสอนการดำเนินชีวิต ซึ่งได้สูตรนี้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 1,000 คน ด้วยคำถามง่ายๆ ไม่กี่คำถาม เป็นต้นว่า “คุณเป็นคนมองโลกในแง่ดี ฟันตัวเรียวจากอาการท้อแท้ และรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมชีวิตตัวเองได้ไหม” หรือถามว่าคุณได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตัวคุณ เช่น สุขภาพ การเงิน ความปลอดภัย เสรีภาพในการเลือก และสามารถอยู่รวมกลุ่มได้ไหม แต่ละคำถามมีคะแนนให้โดยคะแนนเต็มอยู่ที่ 100 หากคะแนนที่ได้ยิ่งสูง ความสุขของเขาคนนั้นก็มากตามไปด้วย

ถ้าเขียนเป็นสมการจะได้ดังนี้

$$\text{Happiness} = P + (5 \times E) + (3 \times H)$$

P หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ครอบคลุมถึงแนวโน้มของชีวิต ความสามารถในการปรับตัว และความอดทน

E คือ ความเป็นอยู่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความมั่นคงทางการเงิน และมิตรภาพ

H คือ ความต้องการขั้นสูง และครอบคลุมถึงความเชื่อมั่นในตัวเอง การคาดหวังความทะเยอทะยาน และการมีอารมณ์ขัน

2.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 115-120) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน (ความสำคัญของงาน, ความท้าทายของงาน, ความเจริญก้าวหน้า

ในงาน ความรับผิดชอบในงาน) และทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน (กระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจและการเลือกงาน)

2.1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need) เขาชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งชื่อสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

(1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

(2) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

(3) ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

1.1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม

1.2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

1.3) ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและการเข้าห่มเข้าพวก

1.4) ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

1.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) เขาได้คิดค้นทฤษฎีนี้ขึ้นในปี ค.ศ.1972 เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence-Relatedness-Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี กล่าวคือการตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะการลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

- 2.1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
- 2.2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
- 2.3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้นไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

- 3.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
- 3.2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- 3.3) ความต้องการอิสระ (Need of Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
- 3.4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจตน

4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory) โดยเน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

4.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

4.2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4.3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

5) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน เขาพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

5.1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ที่ทำให้คนทำงานดำเนินการไปด้วยความราบรื่น เช่น ความไม่เพียงพอของรายได้ ทำให้เกิดการนัดหยุดงานของโรงงาน เพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้น

5.2) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในคุณค่า เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2.1.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (The Expectancy Theory : Vroom 1964) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า

ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1.1) เป้าหมายของบุคคลนั้น

1.2) ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3) การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (The Goal – Setting Theory of Locke) เขาอธิบายว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Concept) ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเราจะประมาณว่าสิ่งที่ตนได้ทำไปนั้นควรได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบเทียบว่าสิ่งที่ตนได้รับนั้น แตกต่างจากคนอื่นซึ่งทำงานชนิดเดียวกันได้อย่างไร หากเขียนเป็นสูตร จะได้ดังนี้

$$\frac{\text{ก. ความเสมอภาค}}{\text{ข. ผลตอบแทนที่ได้รับ (บุคคลที่ 1)}} = \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ไป}}$$

$$\frac{\text{ความพยายาม}}{\text{ความพยายาม}} = \frac{\text{ผลตอบแทน (บุคคลที่ 2)}}{\text{ความพยายาม}}$$

4) ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) ความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรงเป็นการวางเงื่อนไขในการให้รางวัล อาจเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานซึ่งกำหนดเป็นตารางการเสริมแรงดังนี้

4.1) การกำหนดการต่อเนื่อง เป็นการให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนาเกิดขึ้น

4.2) การกำหนดการเป็นครั้งคราว เป็นการให้รางวัลตามกำหนดช่วงเวลา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 แนวคิดการรับรู้

2.2.1.1 ความหมาย

บรรยงค์ โตจินดา (2545 : 287-289) กล่าวไว้ว่าการรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ ตีความ และตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

โดยปกติ มนุษย์จะมองสิ่งที่เกิดขึ้นในสายตาของการรับรู้ (Perceive) มากกว่าตามข้อเท็จจริง (Fact) ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน การที่จะให้มองสิ่งเดียวกันในสายตาอย่างเดียวกัน หรือการรับรู้เหมือนกันย่อมเป็นไปได้ นักจิตวิทยาองค์การกล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า แผนที่ความคิด (Cognitive Map) ซึ่งเป็นกรอบความคิด หรือความรู้สึกส่วนตัวที่จะพยายามทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นเท่าที่ตนมองเห็น หรือรับรู้ และโดยปกติบุคคลที่จะรับรู้หรือมีความสนใจที่จะรับรู้เป็นสิ่งสำคัญ

2.2.1.2 ความสำคัญของการรับรู้

ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เรื่องของการรับรู้มีความสำคัญมาก เนื่องจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับคนอื่นนั้น พฤติกรรมหรือความเข้าใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละคนมากกว่าขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงหรือความจริงที่แต่ละคนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในขณะนั้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า กระบวนการรับรู้มีความสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจบุคคลที่อาจจะรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งไม่เหมือนกับข้อเท็จจริง หรือความจริงที่เกิดขึ้น

การรับรู้มีกิจกรรม 2 อย่างคือ

- 1) การรับข้อมูล
- 2) การแปลข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจ ซึ่งอาจจะแปลข้อมูลผิด

ข้อเท็จจริงได้

การรับรู้มีความสำคัญมากคือ โดยปกติบุคคลอาจจะได้รับข้อมูลหรือข่าวสารมาแล้ว อาจจะไม่เข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาแล้วก็แปลข้อมูลตามที่เข้าใจ ซึ่งอาจจะไม่ถูกต้องก็ได้และอาจจะตอบสนองไปอย่างผิดๆได้ ทำให้เกิดผลเสียต่องาน ดังนั้น ในองค์การจึงต้องพยายามให้บุคคลเกิดการรับรู้อย่างถูกต้อง มีใช้อย่างที่คิด หรือเข้าใจเอาเองอย่างผิดๆ

ปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง มีหลายอย่างที่จะต้องคำนึงถึง เช่น

- (1) ความรู้ ความรู้จะทำให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารได้ ถ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่บุคคลมีความรู้ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจ และจะแปลความได้อย่างถูกต้อง
- (2) ประสบการณ์ ประสบการณ์จะช่วยให้รับข้อมูล และแปลความได้ถูกต้อง
- (3) ความสนใจ ข้อมูลหรือข่าวสารที่อยู่ในความสนใจจะทำให้บุคคลสามารถรับรู้ได้มากกว่าข้อมูลข่าวสารที่ไม่ได้สนใจ

2.2.1.3 การรับรู้กับการบริหาร

ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กร หรือผู้ปฏิบัติงานจะมีการรับรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และการรับรู้นั้นบุคคลมักจะรับรู้เฉพาะในสิ่งที่ตรงกับความสนใจของตน ซึ่งบางครั้งอาจจะรับข้อมูลมาแล้ว แต่รับรู้ผิดพลาดได้ทำให้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรต้องตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการรับรู้ของตนเองก่อน ขณะเดียวกันก็พยายามตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการรับรู้ของเพื่อนร่วมงาน หรือลูกจ้างคนงานด้วย ถ้าหากผู้บริหารมีความเข้าใจในตัวเอง และผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างคนงานแล้ว เขาก็สามารถที่จะทราบหรือเข้าใจ ตลอดจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมต่างๆของพนักงานที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้เขาสามารถบริหารงานขององค์กร ได้บรรลุเป้าหมาย และกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน

2.2.2.1 ความหมายของการทำงานเวลาปกติ

การกำหนดเวลาการทำงานปกติเกิดขึ้นจากพื้นฐานความคิดในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานเพราะยังทำงานมากก็จะมีโอกาสที่พนักงานจะประสบอันตราย เกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดเจ็บป่วยจากการทำงานได้ ดังนั้น กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเป็นกฎกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ กำหนดการทำงานเวลาปกติโดยถือตามประเภทงาน และส่วนใหญ่กำหนดการทำงานเวลาปกติเป็นสัปดาห์ กล่าวคือ กำหนดให้งานอุตสาหกรรมมีการทำงานเวลาปกติสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานที่เป็นอันตรายไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมและงานอื่นๆไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง (พงษ์รัตน์, 2547 อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553) การทำงานเวลาปกติ มี

การกำหนดเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจาก 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน เช่น สถานประกอบการแห่งหนึ่งประกอบกิจการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าอาจกำหนดการทำงานเวลาปกติ โดยกำหนดให้พนักงานทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 8.00น. ถึง 17.00น. โดยมีเวลาพัก 12.00น. ถึง 13.00น. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549 อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553)

2.2.2.2 ความหมายของช่วงเวลาการทำงานเวลาปกติ

ตามกฎหมายแรงงานไทย ได้กำหนดเวลาการทำงานของพนักงานที่ทำงานเวลาปกติสำหรับงานอุตสาหกรรม ไว้ว่า เวลาการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พัก 1 ชั่วโมง และทำงานในเวลากลางวัน (พงษ์รัตน์, 2547 อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553)

2.2.2.3 ความหมายของระยะเวลาพักในการทำงานเวลาปกติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549, อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553) ได้กำหนดระยะเวลาพักสำหรับพนักงานที่ทำงานในเวลาปกติดังนี้

- 1) ในวันที่มีการทำงานให้สถานประกอบการจัดให้พนักงานมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจาก 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน
- 2) สถานประกอบการและพนักงานจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 20 นาที และเมื่อพักรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- 3) กรณีงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียไม่ได้ ทางสถานประกอบการไม่จัดเวลาพักให้พนักงานก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

2.2.2.4 ความหมายของเวลาพักระหว่างการทำงาน

การหยุดพักในช่วงเวลาที่นอกเหนือจากช่วงเวลาพักของการทำงานปกติ ซึ่งจะถูกกำหนดโดยสถานประกอบ ในหนึ่งวันอาจมีเวลาพักระหว่างการทำงานมากกว่า 1 ครั้งได้ โดยอาจมีระยะเวลาในการพัก ช่วงเวลาในการพัก มีบริเวณที่พัก มีเครื่องดื่มให้ระหว่างการพัก หรือมีกิจกรรมให้ทำระหว่างเวลาพัก ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละสถานประกอบการว่าจะกำหนดให้มีหรือไม่

2.2.2.5 กิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน

กระบวนการที่เป็นการสร้างสรรค์ความสุขเพิ่มพูนบรรยากาศในการทำงาน คือ การจัดกิจกรรมพนักงาน แต่คนทั่วไปมักจะมองว่ากระบวนการนี้เป็นเพียงกิจกรรมสังสรรค์เพื่อความสนุกสนานชั่วคราว จึงอาจจะไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการแต่อย่างไรก็ดี กิจกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความหมายถึงแม้ไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่เป็นแกนหลักของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ก็ทำให้บรรยากาศองค์การมีสีสัน มีชีวิตชีวา ส่งเสริมการทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์

การจัดกิจกรรมบางคนอาจจะมองเพียงมิติเดียว คือ เพียงความสนุกสนานหรือจุดมุ่งหมายอยู่ที่การส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริงกิจกรรมยังมีความหลากหลายมิติ เช่น อาจจะมองในแง่เป็นการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ ฯลฯ แต่ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารของแต่ละองค์กรอาจจะมีมุมมองไม่เหมือนกัน ผู้บริหารหลายแห่งมีมุมมองว่ากิจกรรมพนักงานที่หลากหลายเป็นสิ่งที่มีความหมาย จึงสนใจที่จะให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอีกด้วย ทำให้เราได้เห็นกิจกรรมพนักงานอาจจะมีหลายรูปแบบ เช่น อาจจะเป็นลักษณะการส่งเสริมการทำงาน อย่างเช่น กิจกรรม 5 ส, ไคเซ็น, QCC และอาจจะให้มีระบบรางวัลสนับสนุนบ้างเพื่อจูงใจหรือสนองความต้องการของพนักงาน พนักงานอาจจะชอบกิจกรรมที่เน้นการให้รางวัลหรือสนุกสนาน แต่ในมุมมองของผู้บริหารบางแห่งอาจจะมองต่างกัน หากเห็นว่าการจัดกิจกรรมเป็นการสูญเสียเวลา พนักงานไม่ได้ทำอะไร หรือเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารที่ประสงค์จะให้มีแต่พนักงานเห็นว่าเป็นเสมือนการบังคับก็อาจจะไม่สนใจ หรือผู้บริหารที่มีแนวคิดว่าองค์กรเป็นแค่สถานที่ทำงาน มิได้มองว่าเป็นครอบครัว มักจะมองว่างานต้องเป็นงาน มุ่งแต่ผลผลิต ไม่ยอมรับกิจกรรมอื่นใด นอกจากปลายปีเพียงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น พนักงานก็จะอยู่กันด้วยความเครียด หรือความเจ็บเหงา สะท้อนถึงระดับการให้ความสำคัญ การจัดการด้านคุณค่าของบุคคล การให้ความสำคัญอิสระ หรือบรรยากาศในการทำงาน (อภิษฐ์, 2550 อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553)

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีค่าตอบแทน

อนิวัช แก้วจันทร์ (2552 : 175-183) กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีค่าตอบแทนไว้ว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของ มิวโควิชและนิวแมน (Milkovich and Newman, 2005: 262,264) ที่กล่าวว่าทฤษฎีจูงใจ มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อการจัดการค่าตอบแทน ทฤษฎีจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความ

ต้องการตามลำดับขั้น ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีเสริมแรง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Need) เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยา อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการมากมายเนื่องจากการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขนาดใหญ่ ความต้องการสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข จากความเชื่อนี้ Maslow ได้ทำการศึกษาและได้เสนอผลการศึกษากลับมาเป็นแนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความต้องการเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการสูงสุดในการดำเนินชีวิต ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยอมรับเรียกว่า “ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น” โดยอาจสรุปความต้องการของมนุษย์ ดังนี้ (Champoux, 2006 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทร์, 2552 : 175)

1) มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด (Basic Needs for Survival or Physiological Needs) ทั้งนี้เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไปเท่านั้น โดยความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย (Security Needs or Safety Needs) เป็นความต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องการมีหน้าที่การงานที่มั่นคงและต้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้จะนำมาซึ่งความมั่นคงหรือความปลอดภัยได้

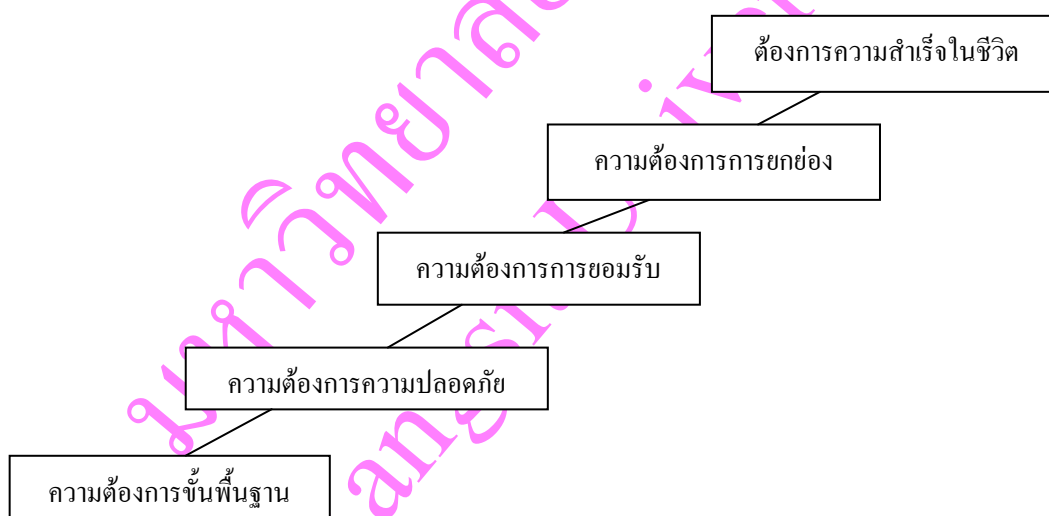
3) มนุษย์ต้องการความรัก ความผูกพัน หรือการได้รับการยอมรับจากสังคม (Affiliation Needs or Social Needs) เป็นความต้องการหลังจากได้รับความมั่นคงหรือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความรักจากผู้อื่น จึงพยายามสร้างความผูกพันกับบุคคลใกล้ชิดเนื่องจากมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หากได้รับความรักจากคนรอบข้างแสดงว่าได้รับการยอมรับจากสังคม

4) มนุษย์ต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการหลังจากได้รับความรัก ความผูกพัน หรือการยอมรับจากสังคมแล้ว มนุษย์ย่อมมีความต้องการเพิ่มขึ้น นั่นคือ ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่อง หากได้รับในส่วนนี้จะเป็นความภาคภูมิใจ (Prestige) และมั่นใจในชีวิต (Self-Confidence) สถานะ (Status) และอำนาจ (Power) ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

5) มนุษย์ต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการในลำดับสูงสุด ไม่มีความต้องการอะไรอีกแล้วเนื่องจากมีความพร้อมอย่างเพียงพอและมีความสุขในชีวิตอย่างสมบูรณ์ จึงมีความต้องการที่จะทำให้สังคมหรือบุคคลอื่นสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตส่วนใหญ่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการผลักดันหรือให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ

เมื่อวิเคราะห์ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์แล้ว อนิวัช แก้วจันทน์ พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการจัดการค่าตอบแทน โดยสามารถพิจารณาได้ว่าปัจจัยหลักๆที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลต้องการเข้าร่วมงานกับองค์กรล้วนมาจากความต้องการตามลำดับขั้นแทบทั้งสิ้น และพบว่าทุกคนเชื่อว่าค่าตอบแทนจำนวนมากจากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ทำให้มีความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและในการทำงาน ทำให้ได้รับการยอมรับ ทำให้ได้รับการยกย่องและสิ่งเหล่านี้คือการประสบผลสำเร็จในชีวิตนั่นเอง



รูปที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ที่มา : Champoux, 2006 :153 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 177

จากรูปที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow แนวคิดนี้ได้นำเสนอความต้องการของมนุษย์ตามลำดับ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยเชื่อว่าบุคคลในองค์กรมีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานก่อนเป็นลำดับแรก เมื่อได้รับอย่างเพียงพอแล้วย่อมมีความต้องการมากขึ้น โดยจะมีความต้องการด้านความมั่นคงหรือ

ความปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน โดยเมื่อได้รับอย่างเพียงพอแล้วจะมีความต้องการต่อไป โดยต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นตามลำดับ และในลำดับสุดท้ายของความ ต้องการ ทุกคนมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิต

2.2.3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

จากการทำงานของ เจ สเตซซี อัดัม (J. Stacy Adams อ้างถึงในอนิวัช แก้วจำนงค์, 2552 : 178) ซึ่งมองเห็นการรับรู้อย่างยุติธรรมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น Adams เชื่อว่ามีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นเสมอในการทำงานและเชื่อว่าบุคคลในองค์กรอาจไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึงซึ่งอาจทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันจากผู้บริหาร อีกทั้ง ผู้บริหารอาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อบุคคลในองค์กรในลักษณะที่แตกต่างกันและจุดนี้คือจุดเริ่มต้นหรือเป็นที่มาของความไม่ยุติธรรมในองค์กร

โดยทั่วไปบุคคลในองค์กรจะทำการเปรียบเทียบความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จกับรางวัลที่เขาจะได้รับรวมทั้งเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กรที่มีการทำงานที่ใกล้เคียงกัน โดย Adams ได้สรุปออกมาเป็นสมการที่เชื่อถือได้ ดังนี้

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่ตนเองได้ทุ่มเทในงาน}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลอื่นได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่บุคคลอื่นได้ทุ่มเทในงาน}}$$

แนวคิดของ Adams ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเป็นที่รู้จักกันในนาม “ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)” ทฤษฎีนี้มุ่งประเด็นไปที่การรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ทั้งนี้ผู้บริหารควรตระหนักดีว่าบุคคลในองค์กรให้ความสำคัญไม่เพียงเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นด้วย โดยปัจจัยที่มักถูกนำมาใช้ในการเปรียบเทียบ ได้แก่ ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษาและความสามารถส่วนบุคคล เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ควรที่จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ เช่น ระดับเงินเดือน การปรับเงินเดือน การเป็นที่รู้จัก การได้รับการยอมรับ และปัจจัยอื่นๆ เมื่อบุคคลรับรู้ความไม่สมดุลของปัจจัยเหล่านี้กับผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ความขัดแย้งและปัญหาอื่นๆอาจตามมาไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

2.2.3.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

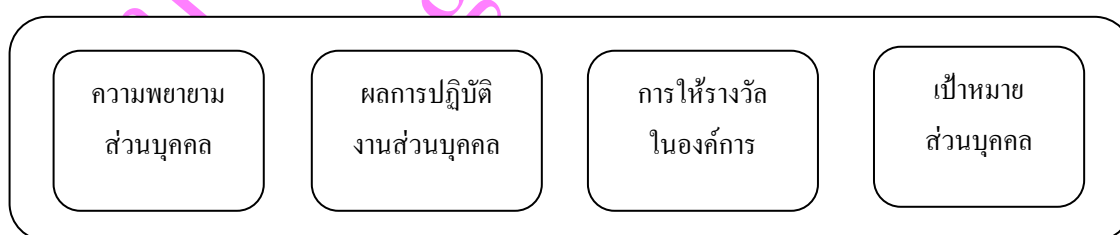
McShane และ Glino (2005 : 147 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 179) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นพื้นฐานแนวคิดในการสร้างความพยายามในการทำงาน โดยมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานซึ่งทำให้นุคคลเชื่อและปรารถนาในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2005 : 60) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังว่ามีแนวโน้มที่จะกระทำการในรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความคาดหวังว่าการกระทำดังกล่าวจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่สามารถดึงดูดใจแต่ละบุคคลในองค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังจะกล่าวถึงตัวแปร 3 ปัจจัย (Robbins, 2005 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 179) ดังนี้

1) ความดึงดูดใจ (Attractiveness) เป็นเรื่องความพยายามของบุคคลในการทำงานโดยคาดหวังความสำเร็จและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวดึงดูดและกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2) ความเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและค่าตอบแทน (Performance - Reward Linkage) เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์กรโดยเชื่อว่าหากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการได้

3) ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับความสำเร็จ (Effort - Performance Linkage) บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่าความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน



รูปที่ 2.2 แสดงแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย

ที่มา : Robbins, 2005 : 60 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 179

จากรูปที่ 2.2 แสดงแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย โดยพบว่าบุคคลโดยทั่วไปเมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรจะมีความพยายามส่วนบุคคลสูง ทั้งนี้เพื่อต้องการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จของงานก็คือผลสำเร็จส่วนบุคคล ผู้บริหารที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูง

จูงใจผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลเป็นการตอบแทน การได้รับรางวัลตอบแทนโดยทั่วไปจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล

ในความคิดของ อนิวัช แก้วจันทน์ พบว่าทฤษฎีความคาดหวังนำเสนอประเด็นแรก คือ เน้นเรื่องค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลจากการทำงานเพราะเชื่อว่ารางวัลที่องค์กรให้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ ประการที่สองทฤษฎีนี้เน้นพฤติกรรมตามความคาดหวังซึ่งบุคคลในองค์กรแต่ละคนจะรับรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้กระทำในเรื่องใดและถูกประเมินแต่ละการกระทำอย่างไร ประการสุดท้าย ทฤษฎีนี้พิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคล เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จและการได้รับรางวัล ผลลัพธ์ที่พนักงานพึงพอใจจะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามไม่ใช่ผลลัพธ์ที่เป้าหมายกำหนดไว้

นอกจากนี้ อนิวัช แก้วจันทน์ มีความเห็นว่ายังมีปัจจัยจูงใจอื่นๆอีกมากมายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงทุกปัจจัย มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การหมั่นศึกษาเพื่อค้นหาความคาดหวังของบุคคลในองค์กรและนำสิ่งที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.2.3.4 แนวคิดของ Herzberg

เฟรดเดอริค เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 180) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychologist) ซึ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburg โดยทำการสอบถามพนักงานบัญชีและวิศวกรประมาณ 200 คนด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดการจูงใจพนักงานในการทำงาน ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสำรวจ เช่น ปัจจัยใดสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำอย่างไรเมื่อรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ และการทำงานในลักษณะใดที่รู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นต้น

จากการศึกษาของ Herzberg พบว่าคนงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงานเมื่อรู้สึกพึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจจากการทำงาน เขาจึงได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่า การที่คนงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น มีเหตุผล มาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนี้

1) ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เรียกว่าปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) โดยเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

และอยากทำงานให้สำเร็จ ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว การบรรลุผลสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องในการทำงาน และได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์การจึงต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อบำรุงรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ตัวอย่างเช่น นโยบายขององค์กร สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและเงินเดือน เป็นต้น

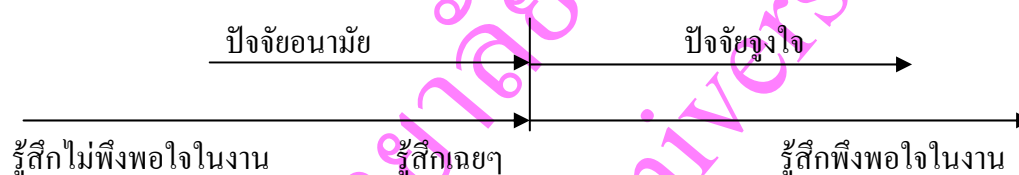
ตารางที่ 2.2 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (เนื้อหา)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (สภาพแวดล้อมของงาน)
1. โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ	1. นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน
2. โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ	2. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา
3. ตัวงาน	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน
5. ความก้าวหน้า	5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การเติบโต	6. เงินเดือน
	7. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน

ที่มา : Certo and Certo, 2006 : 393 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 181

จากตารางที่ 2.2 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรง ตัวอย่างเช่น โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในตัวงาน โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเติบโต เป็นต้น ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น

ในความคิดของ อนิวัช แก้วจางงค์ พบว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg จะเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลและความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้นานที่สุด สำหรับผู้บริหารที่นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้ จะทำให้สามารถแยกแยะปัจจัยที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานออกมาได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องทำการจัดการในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์กรการบำรุงรักษา งาน การสร้างความเข้าใจในงาน โดยแต่ละงานนั้นต้องสามารถสร้างความสนใจหรือดึงดูดความสนใจจากตัวพนักงานและแน่นอนหากทำได้ดังกล่าวข้างต้นย่อมทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจและท้าทายต่อความสามารถเป็นอย่างยิ่ง



รูปที่ 2.3 แสดงปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg

ที่มา : สุพาณี สฤกษ์วานิช, 2549 : 206 อ้างถึงในอนิวัช แก้วจางงค์, 2552 : 182

จากรูปที่ 2.3 แสดงปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานมีผลต่อความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจขององค์กรอาจมีความรู้สึกเฉยๆ องค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลหรือความเหมาะสมของบุคคลกับงานเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้นานที่สุด

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ ดังนี้

- (1) ทำให้แยกแยะปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้

(2) ในการทำงานนอกจากเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานแล้ว ผู้บริหารต้องสามารถสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานได้

(3) ผู้บริหารจะต้องศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น จะต้องไม่นำเอาตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการเพื่อสร้างแรงกระตุ้นและจูงใจเพื่อให้บุคคลในองค์กรได้รับปัจจัยจูงใจอย่างพอเพียงเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อนั้นผลสำเร็จในงานตามที่องค์กรคาดหวังและต้องการก็จะบรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงานด้วยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.2.4.1 ความหมายของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 236-237) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

ปัจจุบันมีบุคคลกล่าวถึงสวัสดิการสำหรับพนักงานในชื่อที่แตกต่างกัน เช่น สวัสดิการ (Welfare) ประโยชน์ (Benefit) บริการ (Service) ค่าตอบแทนแฝง (Hidden Payroll) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) หรือการจ่ายที่ไม่ใช่ค่าจ้าง (Non-Wage Payment) เป็นต้น โดยที่แต่ละบุคคลจะกล่าวถึงตามระดับของความสนใจและการใช้งานของตน ซึ่งศัพท์เหล่านี้ต่างก็มีความหมายร่วมกัน คือ การให้ประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของค่าตอบแทนโดยตรงแก่พนักงาน โดยอาจมีความหมายที่เจาะจงหรือครอบคลุมที่แตกต่างกันบ้าง เช่น สวัสดิการมักจะถูกใช้ในความหมายระดับมหภาคว่าเป็นประโยชน์ที่นิยมจัดให้บุคคลทั่วไป ซึ่งมักเป็นคนจนหรือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่ประโยชน์และบริการมักถูกนำมาใช้ในการให้สิทธิหรือผลประโยชน์นอกจากรายได้โดยตรง

จากการจ้างงานที่องค์กรให้แก่บุคลากร เป็นต้น ในขณะที่บุคคลบางกลุ่มได้ใช้ศัพท์เหล่านี้ในความหมายที่ทดแทนกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 237) ได้ให้ความหมายว่า “สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ หมายถึงสิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในสิ่งที่สำคัญและเป็นที่ต้องการของเขา”

ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากรและความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร ดังที่มีผู้กล่าวว่า “สวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าจ้าง” เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของเขาและครอบครัวได้ และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การให้สวัสดิการบางประเภทยังเป็นผลประโยชน์เสริมที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กร โดยไม่ต้องมีภาระด้านการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้อง

2.2.4.2 ประเภทของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 240-241) กล่าวว่า งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้แก่บุคลากรอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นหากจำแนกประเภทของสวัสดิการในองค์กร โดยพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายเป็นเกณฑ์จะจำแนกได้ 2 ลักษณะดังนี้

1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้อาจอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

ปกติองค์กรจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดี และความรู้อีกร่วมระหว่างบุคลากรและองค์กร

ไม่ว่าธุรกิจจะจำแนกประเภทของสวัสดิการอย่างไร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการขององค์กรจะต้องสามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทั้งองค์กรและผู้ได้รับผลประโยชน์

2.2.4.3 ชนิดของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กร (อ้างอิงในฉันทุฎพัตน์ เจริญนันท์, 2545 : 241-243) สามารถจำแนกออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1) บริการด้านสุขภาพ (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพลาอนามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจ สุขภาพ และการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

2) บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม เป็นต้น

3) บริการด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น

4) การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitled Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ทำกิจกรรมตามความเชื่อทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภิก และวันลาป่วย เป็นต้น

5) บริการด้านการศึกษา (Education Services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงาน เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การให้ลาศึกษาต่อ และการจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น

6) บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า และเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

7) บริการนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

8) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่สมาชิก เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัว และกฎหมาย เป็นต้น

9) โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงินโบนัสเงินรางวัลประจำปีรางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื้อสัตย์ เป็นต้น

10) บริการอื่นๆ (Other Services) เป็นการให้การสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล่น และบ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ปกติแต่ละองค์การจะต้องให้สวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย แต่บางหน่วยงานอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานด้วยความสมัครใจ หรือด้วยความร่วมมือกับบุคลากร ซึ่งสวัสดิการจะครอบคลุมผลประโยชน์ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัว

2.2.4.4 หลักการจัดสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2545 : 243-245) กล่าวว่า การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์การธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักการพื้นฐานที่องค์การธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กร มี 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน โดยได้มีผู้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรขององค์กรต่างๆในประเทศไทยต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ตามลำดับ ได้แก่ การเบิกจ่ายค่ารักษา

พยาบาล ารรับ-ส่งพนักงาน เงินบำเหน็จและบำนาญ ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ
 สโมสรกีฬาและกิจกรรมสันทนาการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร วันลาป่วยและลากิจ การจัด
 กิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี สถานที่เลี้ยงดูบุตร

2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์
 โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ สมควร
 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดใน
 การปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับ และได้รับ
 ประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญ จะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ
 สมาชิกได้อย่างแท้จริง

3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมี
 ค่าใช้จ่ายทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์การ ดังนั้นสวัสดิการที่ดีนอกจากจะต้องสอดคล้องกับ
 หลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและ
 การดำเนินงานขององค์การธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน
 ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน
 ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก
 แต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิด
 ประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ ตลอดจนไม่สูญเสียเปล่าในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์
 ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึง
 ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริม
 สุขภาพและพละอนามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถ
 ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ผู้ดำเนินการด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการ จะต้องรวบรวมและ
 ศึกษาข้อมูล วางแผนดำเนินการ และประยุกต์ใช้ระบบสวัสดิการของธุรกิจให้สอดคล้องกับ
 สถานการณ์ของแต่ละองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน
 คำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่องค์การธุรกิจต้องลงทุน ตามหลักการที่ว่า “ถูกเงินผู้ให้-ตรงใจผู้รับ” โดยที่คำว่า
 “ถูกเงิน” มิได้หมายถึงสวัสดิการจะต้องถูกที่สุด แต่จะหมายถึงบุคลากรสามารถนำสวัสดิการที่ได้รับ
 ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่องค์การธุรกิจต้องจ่ายไป นอกจากนี้
 สวัสดิการที่องค์การจัดให้แก่พนักงานก็ควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากบุคคล

แต่ละคนมิได้เกิดขึ้นมาเพื่อทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่เขาต้องมีพัฒนาการสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอีกด้วย

2.2.4.5 การบริหารสวัสดิการในองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 245-246) กล่าวว่า ปัจจุบันการบริหารสวัสดิการ การจัดโครงสร้างสวัสดิการ และการคำนวณต้นทุนสวัสดิการต้องให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและบุคลากร เนื่องจากทั้งสองฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์จากระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะฝ่ายบุคลากร ดังคำกล่าวของสุรางค์รัตน์ วสินารมณ (พ.ศ.2540) ว่า “สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่มีความลึกซึ้งกว่าเงินเดือน” เพราะสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมในรูปการเกื้อกูลจากนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างได้ในอีกส่วนหนึ่งด้วย นอกจากนี้ระบบสวัสดิการขององค์กรยังมีผลต่อความสงบสุขของสังคมโดยทางอ้อมอีกด้วย ซึ่งการบริหารสวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อดังนี้

1) การจัดการโครงสร้างสวัสดิการ การจัดโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรแล้ว ยังไม่ก่อให้เกิดภาระที่ไม่สมควรแก่องค์กรธุรกิจอีกด้วย โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรธุรกิจต้องควบคุมค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่จะได้รับ ปกติองค์กรจะจัดระบบสวัสดิการโดยพิจารณาจากข้อกำหนดพื้นฐานของกฎหมาย โครงสร้างของตำแหน่งงานภายในองค์กร และความพร้อมในการเกื้อหนุนขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

2) การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ปกติบุคลากรมักคาดหวังให้นายจ้างช่วยรับภาระทางเศรษฐกิจและทางสังคมของตนและครอบครัวให้มากที่สุด โดยที่นายจ้างจะต้องพยายามควบคุมต้นทุนในการดำเนินงานให้ต่ำที่สุด แต่ให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด ดังนั้นนายจ้างจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งโดยตรงและทางอ้อมจากการจัดระบบสวัสดิการในองค์กร ตลอดจนต้องพิจารณาความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามที่องค์กรได้ลงทุนไปและบุคลากรสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากระบบสวัสดิการขององค์กร

การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมจะมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาแรงงานระหว่างสถานประกอบการและพนักงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร การลดกำลังการผลิตหรือการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องของพนักงาน เป็นต้น โดยความขัดแย้งนี้อาจขยายตัวเป็นปัญหาในระดับมหภาคต่อไป ดังนั้นสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ ที่องค์กรจัดให้

กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและจัดขึ้นด้วยความสมัครใจ จะเปรียบเสมือนบุญเจสำคัญที่จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงานในการพัฒนากิจการขององค์กรให้มั่นคงและก้าวหน้าต่อไป

2.3 ประวัติการประปานครหลวง

2.3.1 ประวัติความเป็นมา

การประปานครหลวง (<http://www.mwa.co.th>, 29 กรกฎาคม 2556) ปัจจุบันมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 400 ถนนประชาชื่น แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ และมีสำนักงานสาขา 18 สาขา ได้แก่ สำนักงานประปาสาขาสุขุมวิท สำนักงานประปาสาขาพระโขนง สำนักงานประปาสาขาสุมทรปราการ สำนักงานประปาสาขาสวรรณภูมิ สำนักงานประปาสาขาแมนศรี สำนักงานประปาสาขาพญาไท สำนักงานประปาสาขาทุ่งมหาเมฆ สำนักงานประปาสาขาลาดพร้าว สำนักงานประปาสาขานนทบุรี สำนักงานประปาสาขาประชาชื่น สำนักงานประปาสาขาบางเขน สำนักงานประปาสาขามีนบุรี สำนักงานประปาสาขาบางกอกน้อย สำนักงานประปาสาขาดอกสีน สำนักงานประปาสาขาภาษีเจริญ สำนักงานประปาสาขาบางบัวทอง สำนักงานประปาสาขาสุขสวัสดิ์ และสำนักงานประปาสาขามหาสวัสดิ์ โดยมีประวัติความเป็นมา ดังนี้

พ.ศ.2452

กิจการประปาได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2452 โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ประกาศพระบรมราชโองการทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้กรมสุขาภิบาลจัดการที่จะนำน้ำมาใช้ในพระนครตามแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ภูมิประเทศโดย

- 1) ให้ตั้งทำที่น้ำขังที่คลองเชียงราก แขวงเมืองปทุมธานี อันเป็นที่พื้นเขตน้ำเต็มขึ้นถึงทุกฤดู
- 2) ให้ขุดคลองแยกจากที่ยังน้ำนั้นเป็นทางน้ำลงมาถึงคลองสามเสนฝั่งเหนือ ตามแนวทางรถไฟ
- 3) ตั้งโรงสูบน้ำขึ้น ณ ที่ตำบลนั้น สูบน้ำขึ้นยังที่กระโถงตามวิธีให้น้ำสะอาดบริสุทธิ์ปราศจากสิ่งซึ่งจะเป็นเชื้อโรคแล้วจำหน่ายน้ำไปในที่ต่างๆ ตามควรแก่ท้องที่ของเขตพระนคร

พ.ศ.2457

เมื่อ 14 พฤศจิกายน 2457 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จมาทรงเปิดกิจการโดยมีชื่อเรียกในครั้งนั้นว่า การประปากรุงเทพฯ มีกรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน กิจการประปาได้ก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ จากที่เคยจำหน่ายเฉพาะในเขตพระนคร ได้ขยายการจำหน่ายไปยังฝั่งธนบุรี โดยวางท่อตามแนวสะพานพุทธยอดฟ้าไปยังถนนประชาธิปไตยและสมเด็จพระเจ้าพระยา

พ.ศ.2489

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลึกลงเมื่อปี 2489 รัฐบาลตั้งคณะกรรมการพัฒนาปรับปรุงกิจการไฟฟ้า และประปาขึ้น โดยมีหลวงนุรกรรมโกวิท อธิบดีกรมโยธาสมัยนั้นเป็นประธาน เพื่อแก้ปัญหาไฟฟ้าไม่พอใช้ จึงได้มีนโยบายให้ระงับการขอติดตั้งไฟฟ้าและประปาเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการปรับปรุงกิจการทั้ง 2 ชนิดนี้ให้เพียงพอ ซึ่งในขณะนั้นมีโรงงานผลิตน้ำสามเสนเป็นโรงกรองน้ำแห่งเดียวจึงผลิตน้ำได้น้อยและมีสภาพน้ำไหลอ่อน

พ.ศ. 2510

ได้มีการรวมและโอนกิจการประปาไฟฟ้าให้เป็นรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประปานครหลวง ให้โอนกิจการประปากรุงเทพฯ กรมโยธาเทศบาล การประปานครหลวง การประปาเทศบาลนครธนบุรี และประปาเทศบาลสมุทรปราการ รวมเป็นกิจการเดียวกัน เรียกว่า การประปานครหลวง เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2510 ประธานกรรมการการประปานครหลวง ท่านแรก คือ พล.อ.ประภาส จารุเสถียร และแต่งตั้ง อธิบดีกรมโยธาเทศบาล นายดำรง ชลวิจารณ์ เป็นผู้ว่าการการประปานครหลวง

พ.ศ.2513

การประปานครหลวงได้ว่าจ้างบริษัทวิศวกรรมที่ปรึกษา แคมป์เดรสเซอร์ แอนด์ แมคคี่ จากสหรัฐอเมริกา จัดทำโครงการปรับปรุงกิจการประปาแผนหลักระยะยาว 30 ปีขึ้นเป็นครั้งแรก โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็นช่วงๆ ช่วงละ 5 ปี (2517-2522) เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตและขยายระบบส่งน้ำให้ไปถึงประชาชนให้มากขึ้น อาทิ ปรับปรุงคลองส่งน้ำ ก่อสร้างโรงสูบน้ำดิบใหม่ที่ตำบลสำแล จังหวัดปทุมธานี ก่อสร้างโรงกรองน้ำบางเขน ก่อสร้างโรงสูบน้ำและถังเก็บน้ำ 4 มุมเมืองคือ โรงสูบน้ำท่าพระ สวนลุมพินี คลองเตย และพหลโยธิน และวางท่อประธานส่งน้ำควบคู่กัน

ไป และในระหว่างที่รอการก่อสร้างตามโครงการนี้ การประปานครหลวงได้แก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำด้วยการขุดเจาะบ่อบาดาลจำนวนมากในพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำ

หลังจาก พ.ศ.2529 เป็นต้นมา

กิจการประปาสามารถพัฒนาและดำเนินงานก้าวหน้าไปตามโครงการแผนหลักอย่างต่อเนื่อง กิจการได้ผ่านพ้นกับภาวะขาดทุนมาเป็นมีกำไรติดต่อกันทุกปี การขยายกำลังการผลิตและจ่ายน้ำที่เป็นไปตามแผน สามารถเพิ่มผู้ใช้น้ำถึงปีละ 8 - 9% ทุกปี

พ.ศ.2530

การประปานครหลวงได้เริ่มจัดทำโครงการประปาฝั่งตะวันตก เพื่อรองรับการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นของชุมชนทางด้านฝั่งธนบุรีและนนทบุรี และประการสำคัญเพื่อจัดหาแหล่งน้ำดิบแห่งใหม่สำรองจากแม่น้ำเจ้าพระยาที่มีอยู่เพียงแห่งเดียวและปริมาณน้ำเริ่มไม่เพียงพอต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้น จึงได้ก่อสร้างโรงกรองน้ำมหาสวัสดิ์ และขุดคลองประปาสายใหม่ขึ้นเพื่อรับน้ำจากแม่น้ำแม่กลองในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีปริมาณน้ำมากและมีคุณภาพดี ในระยะแรกได้ขุดคลองประปาสายใหม่ไปถึงแม่น้ำท่าจีนและขุดต่อไปยังจังหวัดกาญจนบุรีรวมความยาว 106 กิโลเมตร แล้วเสร็จเมื่อ เมษายน 2542 ซึ่งทำให้ กปน.มีความมั่นคงในการผลิตน้ำประปาเพื่อรองรับความต้องการใช้น้ำประปาในอนาคต

พ.ศ.2533

การประปานครหลวงได้ก่อสร้างอาคารสำนักงานใหญ่แห่งใหม่และย้ายจากสำนักงานแม้นศรีมาอยู่สำนักงานใหญ่บางเขน

ตั้งแต่ปี 2539

ประเทศไทยได้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบแพร่กระจายไปเกือบทุกกลุ่มธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจภาคอสังหาริมทรัพย์ การโจมตีค่าเงินบาทส่งผลกระทบต่อตรงต่อการประปานครหลวง ทำให้การประปานครหลวงต้องปรับแผนและชะลอการลงทุนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป ในการบริหารภายในได้มีการณรงค์ให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้าน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การให้บริการประชาชนในเชิงรุกให้มากขึ้น สร้างภาพลักษณ์ของการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจในเรื่องความสะอาด รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในคุณภาพน้ำประปามีคุณภาพได้มาตรฐานสามารถดื่มได้ทุกพื้นที่

นอกจากนี้ยังได้เพิ่มศักยภาพของการทำงานในองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสากล จนได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต ISO 9002 ในโรงงานผลิตน้ำบางเขน และมีนโยบายจะจัดทำมาตรฐาน ISO 9002 ในงานบริการประชาชนที่สำนักงานประปาสาขาต่างๆ ต่อไปอีกด้วย โดยมีเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร “เป็นองค์กรชั้นนำที่ให้บริการงานประปา ที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม”

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ภารกิจและบทบาทหน้าที่

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการที่ดีสู่ความเป็นเลิศ ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับแนวหน้าของกลุ่มประเทศอาเซียน ที่ให้บริการงานประปา”

พันธกิจ

“ให้บริการงานประปาที่มีมาตรฐานคุณภาพ อย่างมั่นคง ทัวถึง เพียงพอ ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย และบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการ”

ค่านิยม

“มุ่งมั่น พัฒนาตน พัฒนางาน บริการสังคม ด้วยความโปร่งใส”

ภารกิจและบทบาทหน้าที่

โดยมีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.การประปานครหลวง พ.ศ.2510 ดังนี้คือ

- 1) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา
- 2) ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ และควบคุมมาตรฐานเกี่ยวกับระบบประปาเอกชนในเขตท้องที่ดังกล่าว
- 3) ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกันหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา และคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและประชาชน

2.3.3 ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง

ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 3 (2555 - 2559) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน จำแนกเป็นมุมมองตามหลักการ Balanced Scorecard (BSC) และแนวทางบริหารจัดการสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (EVM) ดังนี้

2.3.3.1 ยุทธศาสตร์ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Strategic)

ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ Stakeholder ซึ่งคำว่า “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ในที่นี้ จะหมายรวมถึงทุกภาคส่วนทั้งที่เป็นบุคคล หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรธุรกิจที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการประปานครหลวง มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล

2.3.3.2 ยุทธศาสตร์ด้านการเงิน (Financial Strategic)

สร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (EP: Economic Profit) โดยสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างยั่งยืน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2.3.3.3 ยุทธศาสตร์ด้านลูกค้า (Customer Strategic)

ให้บริการน้ำประปาที่สะอาด อย่างทั่วถึง เพียงพอ สร้างความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับในระดับสากล

2.3.3.4 ยุทธศาสตร์ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Strategic)

ผลิตและส่งน้ำด้วยมาตรฐานสูงอย่างมั่นคง เพียงพอ และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นลูกค้า การตลาด และการบริการที่เป็นเลิศ ด้วยการบริหารจัดการกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.3.3.5 ยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร (Learning and Growth Strategic)

ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างขีดความสามารถองค์กร

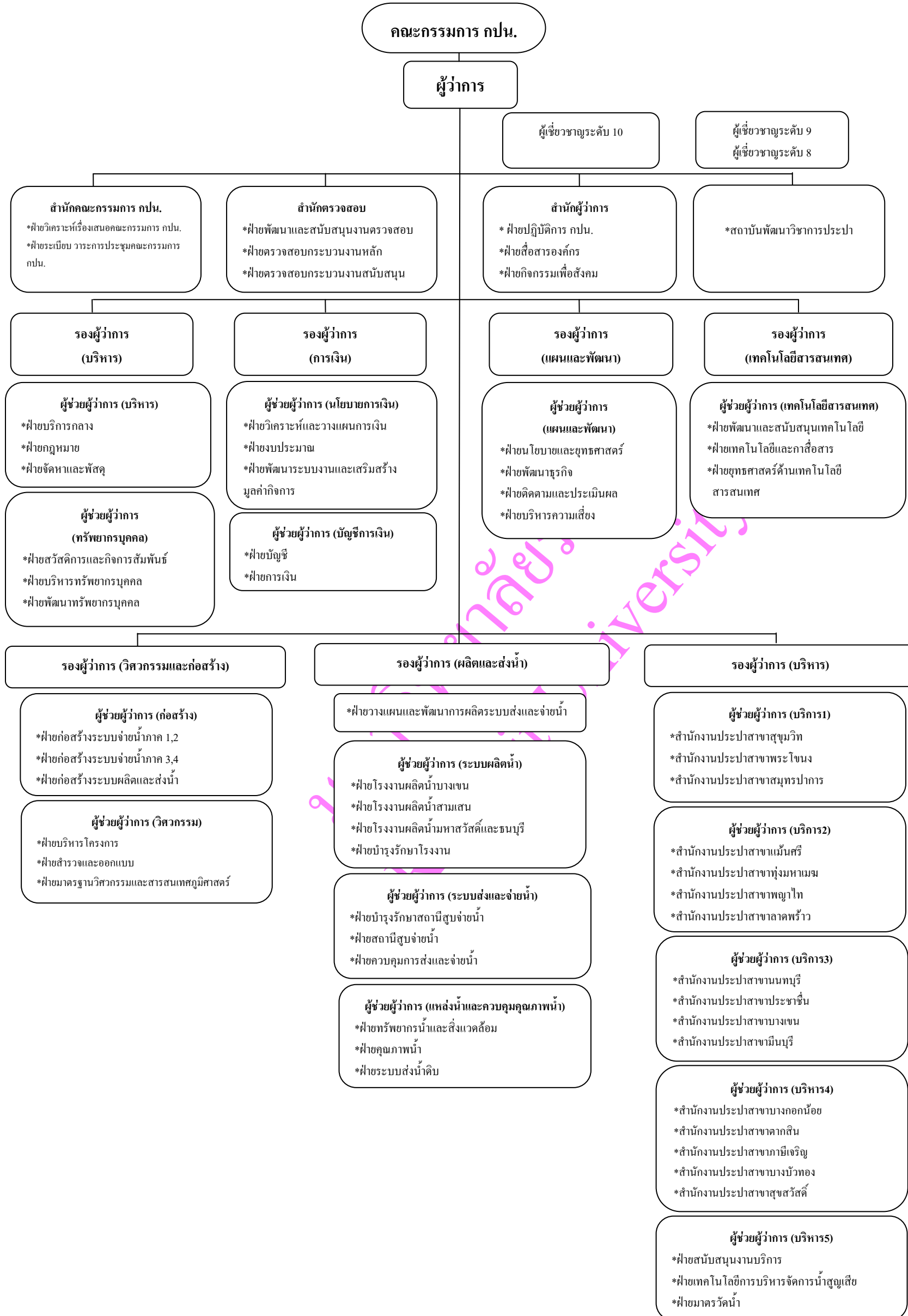
2.3.3.6 ยุทธศาสตร์ด้านธรรมาภิบาล (Corporate Governance Strategic)

ยกระดับการบริหารจัดการที่ดี ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (Accountability)ต่อต้านการคอร์รัปชัน (Anti – Corruption) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness) เป็นฐานบริหารจัดการทั้งองค์กร สอดแทรกสู่ทุกกระบวนการ

2.3.4 โครงสร้างองค์กร

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

โครงสร้างองค์กรการประปานครหลวง



รูปที่ 2.4 แสดงโครงสร้างองค์กรการประปานครหลวง

จะเห็นได้ว่าจากอดีตจนถึงปัจจุบัน การประปานครหลวงได้ให้ความสำคัญกับการให้บริการด้านน้ำแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเพื่อให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการบริหารจัดการน้ำ การให้บริการประชาชน การเพิ่มศักยภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

ดังนั้น หากบุคลากรการประปานครหลวงมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนา หาแนวทางแก้ไขปัญหา ประสานงานในองค์กรและให้บริการประชาชนได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัทนา เสนาธรรม (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน จาก 8 สาขา วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า) ปัจจัยก้ำจุน (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ

และความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียด ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

กฤษฎิกา กิตติวงศ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว และทดสอบความต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ เงินเดือน) การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียง (ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี) และมีตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร) ความสุขในการทำงาน (ความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสงบทางใจ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีเงินเดือน 18,000 – 35,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตใน

การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลในระดับปานกลางมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลในระดับสูง พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในระดับสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในระดับปานกลางมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด และพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับปานกลางมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับสูง

นันทิกร ทองคลองไทร (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ห้างเย็นเอเซีย เซ็นทรัล (สุราษฎร์ธานี) จำกัด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับสุขภาพจิต และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้) และตัวแปรตาม 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มิติด้านสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้ซึ่งระบบ) สุขภาพจิต (ความรู้สึกลึกซึ้งทางร่างกาย การย่ำคิดย่ำทำ ความรู้สึกไม่ชอบคิดต่อกับผู้อื่น ซึมเศร้า วิตกกังวล ก้าวร้าวทำลาย หวาดระแวง กลัวโดยไม่มีเหตุผล โรคจิต) และความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยจูงใจ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุงานมากกว่า 2 ปี มีสถานภาพโสด,หม้าย,หย่าร้าง และมีรายได้ระหว่าง 4,501-5,500 บาท/เดือน พนักงานบริษัทห้องเย็น เอเชียน ซีฟู้ด (สุราษฎร์ธานี) จำกัด มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพจิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำหรือปกติ ส่วนความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.036 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.029 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สุขภาพจิตโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ลักษณะ สุตติ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จากหอผู้ป่วยและงานผู้ป่วยนอกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 378 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

การสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน) และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ (ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพคู่ การศึกษาระดับปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-10 ปี มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

วงศ์วิศ สมฤทธิ์รัฐติกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ชัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ชัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ชัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามข้อมูลทั่วไป และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ชัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวนผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขา และประเภทพนักงาน) ปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน (ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน และ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน 6 ด้าน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในร้าน ค่าตอบแทน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าจากการทำงาน)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-2 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในสาขากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานในร้านสาขาที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 20 คน และเป็นพนักงานจ้างเป็นรายชั่วโมง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิซซ่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการพิซซ่า ฮัท คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ศุภัญญา อินตะโคด (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามโดยการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนเฉพาะพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน จำนวน 223 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางชีวสังคม (เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขนาดและที่ตั้งในการทำงาน) พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกำรคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกำรอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ) และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร (ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ความต้องการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และความต้องการมีส่วนร่วมในการติดตามผล) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (สภาวะความสุขในการทำงานทางจิตวิญญาณ สภาวะความสุขในการทำงานทางสมรรถภาพจิต และสภาวะความสุขในการทำงานทางสุขภาพจิต)

ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี เป็นลูกจ้าง ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กมากกว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางเล็กน้อย และทำงานในจังหวัดเชียงใหม่มากกว่าจังหวัดลำพูนเล็กน้อย ปัจจัยทางด้านชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันไม่ได้มีผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานสิ่งทอที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทมีความสุขในการทำงานมากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,001 บาทมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในจังหวัดลำพูน พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับสูงมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับต่ำ พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิชัย วงษ์ทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง บุคลากร และสังกัด และเพื่อศึกษาข้อปัญหา ข้ออุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งบุคลากร และสังกัดของบุคลากรที่ทำงานในกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 ด้าน (ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นประเภทตำแหน่งบุคลากรลูกจ้างประจำ และสังกัดงานอาคารสถานที่ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งบุคลากร และสังกัด พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีความแตกต่างทางเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งบุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมบุคลากรที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต จำนวน 142 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การกำหนดเกณฑ์ระดับความสุขในการ

ทำงาน 3 ระดับ และการทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ T-test และ F-test ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร (เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือนที่อยู่อาศัย ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตและการเดินทางมาทำงาน) และมีตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35-49 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน อาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว ตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาโดยรถสวัสดิการมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่าร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ชุตินมพันธ์ ฟาภิญโญ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข

ในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน) ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) ส่วนตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ/ทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 70.7 (Adjusted R Square = .707)

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จำนวน 110 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบทวิการวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งมี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ปัจจัยความสุขในการทำงาน (ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จาก 9 งานการพยาบาล ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน งานพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและพักฟื้น งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โทปิดิกส์ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และงานการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป จิตเวช จักษุ โสตนาสิก ลาริงซ์ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ของรัฐ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะการบรรจุเข้าทำงาน) และ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (อิสระในการทำงาน การพัฒนาและใช้ทักษะ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว และคุณค่าของงาน) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน (ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสโสด ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 11.03 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 13.36 ปี ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่วนด้านความสบายใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่าด้านคุณค่าของงานมีคะแนนอยู่ในระดับสูงสุด และอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านการพัฒนาและใช้ทักษะ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยสิ่งแวดล้อมรายด้านทั้ง 11 ด้าน คือสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คุณค่าของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ การพัฒนาและใช้ทักษะ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับปานกลาง ความปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับต่ำ โดยข้อค้นพบเพิ่มเติม พบว่า มีเพียงปัจจัยสิ่งแวดล้อม 8 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ

สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อารดา บุญเลิศ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำนวน 360 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักร่วมกับการหมุนแกนแบบตั้งฉาก ด้วยวิธีแวนิแมกซ์เพื่อให้ได้ องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันและแปลผลเมตริกซ์ตัวประกอบที่หมุนแกนแล้ว โดยมีสมมุติฐานการวิจัย คือ “องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีมากกว่า 1 องค์ประกอบ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยอาศัยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความพึงพอใจในชีวิต คุณภาพจิต สมรรถภาพจิต สุขภาพจิตดี สุขภาพกายที่ดี และการสนับสนุนจากองค์กร

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี มีอายุงาน 1-10 ปี มีสถานภาพสมรส โสด และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ ใฝ่การเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งองค์ประกอบ 5 อันดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี การสนับสนุนจากองค์กร และความรักในงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ

กฤษรา จามะรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท อะตอม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด บริษัท วี.ซี.เอส (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท

สหกิจวิศาล จำกัด วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test for Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามการจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งของการเที่ยวกลางคืนต่อสัปดาห์ โรคประจำตัว) และการจัดเวลาพักระหว่างการทำงาน (การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน บริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน เครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน กิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน) ส่วนตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27-30 ปี สถานภาพสมรส/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 4 ปี รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทและมากกว่า พนักงานไม่เที่ยวกลางคืนเลย และพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่มีการกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน โดยมีระยะเวลาในการพักระหว่างการทำงาน 10 นาที จำนวน 2 ครั้งต่อวัน ไม่มีการจัดบริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดเครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งของการเที่ยวกลางคืนต่อสัปดาห์ และโรคประจำตัว ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เกษร เรืองแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าเฉลี่ย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส) และปัจจัยด้านงาน (รายได้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงาน ในองค์กรถึงปัจจุบัน) ส่วนตัวแปรตาม คือ องค์กรประกอบของระดับความสุขในการทำงาน (ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่นๆ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาท ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ เป็นลูกจ้างประจำ และมีอายุงาน 3-4 ปี พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และสูงสุดใน 8 องค์กรประกอบของระดับความสุข อย่างไรก็ตามพนักงานมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานเกือบทุกด้าน (ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่นๆ) มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน ยกเว้นความพึงพอใจด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก และนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน) ปัจจัยความสุขในการทำงาน (ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) และตัวแปรตาม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยภาพรวมความสุขในการทำงาน (ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน) และ ระดับความสุขในการทำงาน (ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับ 1-2 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ และมีความคิดเห็นระดับเฉยๆต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ อายุ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ปัจจัยความสุขในการทำงาน (ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) และตัวแปรตาม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยภาพรวมความสุขในการทำงาน (ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

และความกระตือรือร้นในการทำงาน) และระดับความสุขในการทำงาน (ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท และมีอายุการทำงาน 21-30 ปี ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน (ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.379$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.325$)

วรรณศิริ สุจริต (2553) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการมีความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง จำนวน 149 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง ANOVA การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และ เพื่อทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานจากตัวทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์) อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (จันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร) ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความสุขในการทำงาน (พฤติกรรมด้านคุณภาพจิต พฤติกรรมด้านสมรรถภาพจิต พฤติกรรมสุขภาพจิต)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งพนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่งมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงเป็นอันดับแรก มีค่าคะแนนเฉลี่ยของอิทธิบาท 4 ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งด้านวิริยะสูงเป็นอันดับแรก การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการสนับสนุนสังคมด้านอารมณ์สูงเป็นอันดับแรก และค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านสภาวะความสุขทางจิตวิญญาณสูงเป็นอันดับแรก พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานหรือมีการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับการสนับสนุนทางสังคมไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม บุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบด้านการประเมินประนีประนอมอิทธิบาท 4 ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการมีความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการมีความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด

นักส จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุแบบมีขั้นตอน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง และเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากความสุขในการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา) และ ความสุขในการทำงาน (สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำความรู้ ใจสงบ ปลอดภัย ครอบครัวยุติ) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสุขในด้านหาความรู้และด้านครอบครัวที่อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความสุขผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันซึ่งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายเป็นต้น และด้านหาความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านหาความรู้และด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสุขผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่มีความสุขผูกพันต่อองค์กรรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสุขในการทำงาน (ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านปลอดภัย) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้าน สุขภาพดีและด้านครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีและด้านหาความรู้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าในการทำนายร้อยละ 19.2

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยนำคำถามมาจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 2: ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2.3 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
1. ด้านร่างกาย	
1.1 ความแข็งแรงของร่างกาย	นักส : ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงดี
1.2 อาการเจ็บป่วย	นักส : สุขภาพของท่านช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาไม่ค่อยดี, ท่านต้องเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้
1.3 การพักผ่อนไม่พอ	นักส : ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ
1.4 มีกิจกรรม สถานที่ที่สนับสนุนในการออกกำลังกาย	เกษร : มีกิจกรรม สถานที่ที่สนับสนุนในการออกกำลังกาย นักส : ท่านเห็นว่าสถานที่ออกกำลังกายของบริษัทในปัจจุบันมีความเพียงพอ, ปัจจุบันสถานที่ออกกำลังกายของบริษัทมีความเหมาะสม
1.5 การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง	เกษร : การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง
2. ด้านจิตใจ	
2.1 ความตึงเครียด	นักท : ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียด เบญจวรรณ : ท่านทำงานโดยปราศจากความเครียด นักส : ท่านรู้สึกว่าตนเองมักเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง
2.2 ความกังวล	นักท : ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองกังวลในสิ่งต่างๆ มากเกินไป เบญจวรรณ : ท่านไม่มีความวิตกกังวลในขณะทำงาน
2.3 ความเศร้า	นักท : ข้าพเจ้ารู้สึกเศร้า
2.4 ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงานของท่าน	เกษร : ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงานของท่าน นักส : ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้กำลังใจในการทำงานและเรื่องส่วนตัว
2.5 ความเข้าใจของเพื่อนๆ ต่อภาระงานของท่าน	เกษร : ความเข้าใจของเพื่อนๆ ต่อภาระงานของท่าน

ส่วนที่ 3: ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
1. ด้านสัมพันธภาพ	
1.1 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	<p>กฎธรรมา : ในที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</p> <p>นันทิกร : พนักงานส่วนใหญ่เอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกันและกันในหน่วยงาน</p> <p>ชุตติมฉน : เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน</p> <p>นันทรัตน : เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน</p> <p>ชนินันท์ : เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน</p> <p>เพ็ญพิชชา : เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน</p>
1.2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน	<p>ลักษมิ : การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน</p> <p>ชุตติมฉน : เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน</p> <p>นันทรัตน : เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน</p> <p>อารดา : ได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ชนินันท์ : เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน</p> <p>เพ็ญพิชชา : เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน</p>
1.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน	<p>ชุตติมฉน : เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน</p> <p>นันทรัตน : เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน</p> <p>ชนินันท์ : เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน</p> <p>เพ็ญพิชชา : เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
1. ด้านสัมพันธภาพ (ต่อ)	
1.4 เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง	<p>นันทิกร : เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้</p> <p>ชุตินิพนธ์ : เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง</p> <p>นันทริตน์ : เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง</p> <p>อารดา : ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>ชนินันท์ : เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง</p> <p>เพ็ญพิชชา : เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง</p> <p>วรรณศิริ : ท่านสามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนมเป็นกันเอง</p>
1.5 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกัน	<p>ชุตินิพนธ์ : ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน</p> <p>นันทริตน์ : ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกัน</p> <p>ชนินันท์ : ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน</p> <p>เพ็ญพิชชา : ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน</p>
1.6 ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	<p>กฤษธิภา : ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งทางด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว</p> <p>สุกัญญา : ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือธุรกิจการงาน</p> <p>ชุตินิพนธ์ : ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
1. ด้านสัมพันธภาพ (ต่อ)	
1.6 ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง (ต่อ)	<p>นันทรัตน์ : ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง</p> <p>ชนินันท์ : ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง</p> <p>เพ็ญพิชชา : ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง</p> <p>วรรณสิริ : เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะสนับสนุนและร่วมมือทำงานกับท่าน</p>
1.7 ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	<p>กัญธิกา : ท่านรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>นันทกร : ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน</p> <p>สุกัญญา : คนในที่ทำงานของกันอยู่กันอย่างปรองดองเหมือนคนในครอบครัว</p> <p>ชุติมณฑน์ : ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>นันทรัตน์ : ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ชนินันท์ : ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>เพ็ญพิชชา : ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>วรรณสิริ : คนในที่ทำงานของท่านอยู่อย่างปรองดองเหมือนคนในครอบครัว</p>
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
2.1 โอกาสได้รับทุนการศึกษาต่อ	วิชัย : โอกาสได้รับทุนการศึกษาต่อ
2.2 โอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษา	<p>ลักษมี : ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยได้รับวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>วิชัย : โอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษา</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)	
2.3 โอกาสได้รับการอบรม สัมมนา คุณาน	<p>มัตนทานา : การมีโอกาสศึกษาต่อและคุณาน</p> <p>กฤษธิกา : ภายในสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดการอบรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง, ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน</p> <p>นันทิกร : พนักงานในหน่วยงานได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาคุณาน, ท่านมีโอกาสได้เข้าฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงาน เมื่อมีโอกาส</p> <p>ลัทธิมิ : ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม คุณาน หรือสัมมนาอย่างเหมาะสม</p> <p>วงศักรวิศ : บุคลากรในองค์กรควรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เสมอ</p> <p>วิชัย : โอกาสได้รับการอบรม สัมมนา คุณาน</p> <p>อภิชาติ : ท่านเห็นว่าท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น</p> <p>เกษร : ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม</p>
2.4 โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	<p>มัตนทานา : การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้น</p> <p>กฤษธิกา : พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน</p> <p>นันทิกร : ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>ลัทธิมิ : ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงกว่าเดิมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม</p> <p>วิชัย : โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง</p> <p>เบญจวรรณ : ท่านมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>เกษร : ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)	
2.5 โอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	<p>มัทธนา : มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา</p> <p>นันทิกร : บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ</p>
2.6 โอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนา	<p>อภิชาติ : ท่านคิดว่ามีโอกาที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น</p> <p>เกษร : ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนา</p>
3. ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ	
3.1 ความชัดเจนในหน้าที่	<p>มัทธนา : การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้</p> <p>นันทิกร : หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน, หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>ลักษมี : หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานให้แก่ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม</p> <p>วิชัย : ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา</p> <p>ชุตินมิตน์ : หน้าที่ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเด่นชัด</p> <p>นันทรัตน์ : หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด</p> <p>ชนินันท์ : หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด</p> <p>เพ็ญพิชชา : หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
3. ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ (ต่อ)	
3.2 ระบบในการทำงานที่ชัดเจน	<p>นันทิกร : หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน, ขอบข่ายการทำงานที่ท่านทำ มีความชัดเจนเพียงพอ</p> <p>ชุตินันท์ : ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน</p> <p>นันทิกร : ลักษณะงานของท่าน มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน</p> <p>ชุตินันท์ : ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน</p> <p>เพ็ญพิชชา : ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน</p>
3.3 การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน	นันทิกร : การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้
3.4 ขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน	นันทิกร : หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน, บริษัทมีการทำงานอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน
4. ด้านสภาพแวดล้อม	
4.1 ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม ไม่คับแคบหรือกว้างเกินไป	<p>มัณฑนา : ขนาดของสถานที่ทำงาน</p> <p>นันทิกร : บริเวณที่ทำงานและขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม</p> <p>วิชัย : สภาพบรรยากาศห้อง/พื้นที่ทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน</p>
4.2 แสงสว่าง	<p>มัณฑนา : แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ</p> <p>นันทิกร : ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมเป็นอย่างดี</p> <p>วิชัย : สภาพบรรยากาศห้อง/พื้นที่ทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
4. ด้านสภาพแวดล้อม (ต่อ)	
4.3 ความสะอาด	<p>มโนทัศน์ : ความสะอาด</p> <p>นันทิกร : บริเวณที่ทำงานของท่านสะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน</p>
4.4 การถ่ายเทอากาศ	<p>มโนทัศน์ : แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ</p> <p>นันทิกร : ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมเป็นอย่างดี</p> <p>อภิชาติ : ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านอากาศถ่ายเทสะดวก</p>
4.5 วัสดุ อุปกรณ์ในองค์กรมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน	<p>มโนทัศน์ : เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ</p> <p>คุณธิกา : สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p> <p>ลัทธิมิ : หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีคุณภาพพร้อมใช้งานในปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>วิชัย : วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน</p> <p>อภิชาติ : ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน</p> <p>อารดา : มีห้องทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>เกษร : วัสดุ อุปกรณ์ในองค์กรมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน</p>
4.6 พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัว เหมาะสมในการทำงาน	<p>นันทิกร : สถานที่ทำงานของท่านเป็นส่วนส่วนตัว สะดวกต่อการทำงาน</p> <p>อภิชาติ : ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
4. ด้านสภาพแวดล้อม (ต่อ)	
4.6 พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน (ต่อ)	เกษร : พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน
4.7 ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สิน มีความเหมาะสม	อภิชาติ : ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม ลักษณะ : ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน เกษร : ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สิน มีความเหมาะสม
5. ด้านการพักระหว่างการทำงาน	
5.1 เวลาพักระหว่างการทำงาน	กัญธิกา : ท่านคิดว่าช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาที่พักระหว่างการทำงานมีความเหมาะสม กฤษรา : บริษัทของท่านมีการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานหรือไม่
5.2 บริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน	กฤษรา : บริษัทของท่านมีการจัดบริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงานหรือไม่
5.3 เครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน	กฤษรา : บริษัทของท่านจัดเครื่องดื่มไว้ให้ในการพักระหว่างการทำงานหรือไม่
5.4 กิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน	อารดา : มีการสังสรรค์กันในเวลาพัก กฤษรา : บริษัทของท่านมีกิจกรรมให้ทำเมื่อมีการพักระหว่างการทำงานหรือไม่
6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	
6.1 ค่าตอบแทนล่วงเวลา	ลักษณะ : ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับ เมื่อทำงานเกินเวลาที่ราชการกำหนดมีความเหมาะสม วิชัย : ค่าตอบแทนล่วงเวลา
6.2 โบนัส	มันทนา : สวัสดิการด้าน โบนัส
6.3 ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	มันทนา : ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา
6.4 ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	มันทนา : ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน นันทิกร : ท่านจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	
6.4 ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ต่อ)	<p>ลักษณะ : หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม, การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม</p> <p>วิสัย : ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี</p> <p>อารดา : มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม</p>
6.5 สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, เชื้อรถ	<p>มณฑนา : สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, เชื้อรถ</p>
6.6 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	<p>กฤษิภา : เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน</p> <p>วงศ์วิศ : เงินเดือนที่ท่านได้รับนั้นมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ</p> <p>อภิชาติ : เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่</p> <p>เกษร : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ</p>
6.7 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	<p>อภิชาติ : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน</p> <p>เกษร : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน</p>
6.8 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	<p>กฤษิภา : เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย</p> <p>นันทิกร : รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเอง</p> <p>ลักษณะ : เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษอื่นๆที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	
6.8 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว (ต่อ)	<p>อภิชาติ : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว</p> <p>เกษร : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว</p>
6.9 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	<p>วงศ์วิศ : การมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพ</p> <p>วิชัย : เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิต</p> <p>เบญจวรรณ : ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต</p> <p>เกษร : เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน</p>
6.10 ท่านมีวันหยุด วันลาที่เพียงพอ	เกษร : สิทธิประโยชน์ด้านวันหยุด วันลา
6.11 ความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับชั่วโมงการทำงาน	เกษร : ความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับชั่วโมงการทำงาน

ส่วนที่ 4: ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
1. ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	เบญจวรรณ : ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง อารดา : มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวเสมอในการทำงาน, ทำงานอย่างกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ชนินันท์ : ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน เพ็ญพิชชา : ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน วรณศิริ : ท่านเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก
2. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยไม่รู้สึเหนื่อย	ลักษณะ : ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน ชุติมฉาน : ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ นันทรรัตน์ : ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ เบญจวรรณ : ท่านทำงานด้วยความสนุกสนานไม่รู้จ็เบื่อ อารดา : รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน กุริศรา : ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน, ท่านไม่รู้สึกเหนื่อยกับงานที่ทำ
3. ท่านได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	สุกัญญา : งานที่ฉันทำเป็นงานที่ฉันชอบและมีความหมายกับฉัน ชุติมฉาน : ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรหวงสายงานบริการ (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
3.ท่านได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ (ต่อ)	นันทรัตน์ : ท่านได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ อารดา : ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วรรณสิริ : งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบและมีความหมายกับท่าน
4. ท่านมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	ลักษณะ : ท่านมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อภิชาติ : ท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด อารดา : มีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ, มีปิติ ความอิ่มเอิบใจ แซ่มชื่นใจ ผ่อนคลาย เมื่องานเสร็จ กฤษรา : ท่านมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง
5. ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	ลักษณะ : ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญเสมอ ชุตินฉาน : ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญ นันทรัตน์ : ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
6. ท่านทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ	ชุตินฉาน : ท่านทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ นันทรัตน์ : ท่านทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ
7.ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	ชุตินฉาน : ท่านรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน นันทรัตน์ : ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน
8.ท่านรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงานแม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว	ลักษณะ : ท่านรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงาน แม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว กฤษรา : ท่านรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงานแม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อความและแหล่งที่มาของข้อความแต่ละข้อในส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ (ต่อ)

ข้อความ	แหล่งที่มา : ข้อความ, ข้อความ
9.ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ	อารดา : ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่ กฤษรา : ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ
10.เวลาทำงานล้นรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	เบญจวรรณ : ท่านทำงานจนรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อารดา : ทำงานด้วยความเพลิดเพลินจนรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว
11.เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	ตั้งคำถามเอง
12.ในขณะที่ทำงานท่านมีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน จนลืมสิ่งรอบๆตัว	ตั้งคำถามเอง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรหลวงสาขางานบริการ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรการประสานรหลวงสาขางานบริการ จำนวนทั้งสิ้น 1,941 คน

3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้สำหรับตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Taro Yamane (อ้างถึงในกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552 : 74) มีค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

$$n = N / 1 + N(e^2)$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดไว้มีค่าเท่ากับ 0.05

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คิดเป็น

$$n = 1,941 / 1 + 1,941 (0.05)^2 = 332$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประปา 18 สาขา ยกเว้นผู้ช่วยผู้ว่าการและส่วนเลขานุการ จำนวน 332 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยจัดแบ่งบุคลากรออกเป็นกลุ่มต่างๆแยกตามสาขา จำนวน 18 กลุ่ม แล้วทำการกำหนดสัดส่วน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 332 คนต่อประชากร 1,941 คน ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างคือ 0.171 ของประชากร ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานประปาสาขาสุโขวิท	109	19
2	สำนักงานประปาสาขาพระโขนง	109	19
3	สำนักงานประปาสาขาสุมทรปราการ	111	19
4	สำนักงานประปาสาขาสุวรรณภูมิ	70	12
5	สำนักงานประปาสาขาแม่ันศรี	107	18
6	สำนักงานประปาสาขาพญาไท	100	17
7	สำนักงานประปาสาขาทุ่งมหาเมฆ	90	15
8	สำนักงานประปาสาขาลาดพร้าว	128	22
9	สำนักงานประปาสาขานนทบุรี	122	21
10	สำนักงานประปาสาขาประชาชื่น	117	20
11	สำนักงานประปาสาขาบางเขน	116	20

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
12	สำนักงานประปาสาขามีนบุรี	106	18
13	สำนักงานประปาสาขาบางกอกน้อย	111	19
14	สำนักงานประปาสาขาตากสิน	107	18
15	สำนักงานประปาสาขาภาษีเจริญ	144	25
16	สำนักงานประปาสาขาบางบัวทอง	98	17
17	สำนักงานประปาสาขาสุขสวัสดิ์	106	18
18	สำนักงานประปาสาขามหาสวัสดิ์	90	15
	รวม	1,941	332

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานและเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านการพักระหว่างการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรตาม โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะ

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวัด 2 แบบ คือ

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบก่อนเบื้องต้น หลังจากนั้นได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัยเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข สมบูรณ์แล้วจำนวน 30 ชุดนำไปทดสอบกับบุคคลที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในองค์การการประปา นครหลวง จำนวน 30 ราย และนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของครอนบาช (Alpha Cronbach Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient)

ตัวแปร	Alpha
ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน	.912
ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.965
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	.955

ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการทั้งหมด 18 สาขา โดยส่งแบบสอบถามให้ส่วนกลางของสาขาต่างๆ 18 สาขา เป็นผู้ดำเนินการแจกและเก็บส่งคืน ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ 18 กลุ่ม จำนวน 332 ชุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.6.1 สถิติพรรณนา

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ข้อมูลปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max)
- 3) ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max)
- 4) ข้อมูลความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max)
- 5) ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์ในภาพรวม และใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อไป

3.6.2 สถิติอ้างอิง

- 1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ และตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ANOVA T-test และ F-test

3.6.2 สถิติอ้างอิง (ต่อ)

2) การทดสอบสมมติฐานเพื่อการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมจำนวน 332 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน
- 4.3 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.4 ความสุขในการทำงาน
- 4.5 การทดสอบสมมุติฐาน
- 4.6 ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	136	40.96
หญิง	196	59.04
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.04 และเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	115	34.64
31-40 ปี	130	39.16
41-50 ปี	68	20.48
มากกว่า 50 ปี	19	5.72
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.16 รองลงมาคือ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 และน้อยที่สุดคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.72

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	190	57.23
สมรส	128	38.55
หย่าร้าง/หม้าย	14	4.22
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 57.23 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2	0.60
มัธยมศึกษา	29	8.74
ปริญญาตรี	216	65.06
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	83	25.00
อื่นๆ (อนุปริญญาตรี)	2	0.60
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.06 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 และมีระดับการศึกษาอื่นๆ (อนุปริญญาตรี) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	17	5.12
10,000 - 20,000 บาท	175	52.71
20,001 - 50,000 บาท	120	36.15
มากกว่า 50,000 บาท	20	6.02
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.71 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 - 50,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.15 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขา

สาขา	จำนวน	ร้อยละ
สุขุมวิท	19	5.72
พระโขนง	19	5.72
สมุทรปราการ	19	5.72
สุวรรณภูมิ	12	3.61
แมนศรี	18	5.42
พญาไท	17	5.12
ทุ่งมหาเมฆ	15	4.52
ลาดพร้าว	22	6.63
นนทบุรี	21	6.33
ประชาชื่น	20	6.03
บางเขน	20	6.03
มีนบุรี	18	5.42
บางกอกน้อย	19	5.72
ตากสิน	18	5.42
ภาษีเจริญ	25	7.53
บางบัวทอง	17	5.12
สุขสวัสดิ์	18	5.42
มหาสวัสดิ์	15	4.52
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่สาขาภาษีเจริญ จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.53 รองลงมาคือ สาขาลาดพร้าว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 และน้อยที่สุดคือ สาขา สุวรรณภูมิ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างาน	32	9.64
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	300	90.36
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.36 และหัวหน้างาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.64

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	40	12.05
ตั้งแต่ 1-2 ปี	51	15.36
มากกว่า 2-3 ปี	46	13.86
มากกว่า 3-5 ปี	57	17.17
มากกว่า 5 ปี	138	41.56
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56 รองลงมาคือ มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 และน้อยที่สุดคือ มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.05

4.2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน

ปัจจัย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ความพร้อมในการทำงาน	2	10	5.44	1.10
ด้านร่างกาย	3	10	5.72	1.02
ด้านจิตใจ	2	10	5.16	1.54

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 ซึ่งปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกายอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 และปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจอยู่ในระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ย 5.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.54

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย

ความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ความแข็งแรงของร่างกาย	2	10	8.08	1.68
อาการเจ็บป่วย	0	10	3.32	2.81
การพักผ่อนไม่พอ	0	10	3.38	2.50
มีกิจกรรม สถานที่สนับสนุนในการออกกำลังกาย	0	10	6.75	2.14
การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง	0	10	7.08	2.07

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความแข็งแรงของร่างกาย อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.68 รองลงมาคือ การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 7.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.07 และอาการเจ็บป่วย อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.81

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ

ความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ความตึงเครียด	0	10	3.23	2.54
ความกังวล	0	10	3.51	2.64
ความเศร้า	0	10	4.22	2.95
ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงาน	0	10	7.47	2.08
ความเข้าใจของเพื่อนๆต่อภาระงาน	0	10	7.36	1.95

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.08 รองลงมาคือ ความเข้าใจของเพื่อนๆต่อภาระงาน มีค่าเฉลี่ย 7.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.95 และความตึงเครียด อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.54

4.3 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0	10	7.27	1.38
ด้านสัมพันธภาพ	0	10	7.65	1.53
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0	10	6.60	2.16
ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ	0	10	7.52	1.71
ด้านสภาพแวดล้อม	3	10	7.56	1.59
ด้านการพักระหว่างการทำงาน	2	10	7.19	1.77
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0	10	7.08	1.91

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 7.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 ซึ่งปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 7.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทร	0	10	8.04	1.71
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน	0	10	7.77	1.61
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน	0	10	7.73	1.63
เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง	0	10	7.29	1.93
ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกัน	0	10	7.64	1.87
ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	0	10	7.39	1.82
ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	0	10	7.67	1.81

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทร อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.71 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน มีค่าเฉลี่ย 7.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.61 และเมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.93

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
โอกาสได้รับทุนการศึกษาต่อ	0	10	5.42	3.01
โอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษา	0	10	6.35	2.79
โอกาสได้รับการอบรม สัมมนา ดูงาน	0	10	6.79	2.49
โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	0	10	6.71	2.53
โอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	0	10	7.07	2.37
โอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนางาน	0	10	7.24	2.17

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนางาน อยู่ในระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 7.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.17 รองลงมาคือ โอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 7.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.37 และโอกาสได้รับทุนการศึกษาต่อ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.01

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ความชัดเจนในหน้าที่	0	10	7.71	1.79
ระบบในการทำงานที่ชัดเจน	0	10	7.70	1.80
การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน	0	10	7.33	1.99
ขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน	0	10	7.33	1.99

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความชัดเจนในหน้าที่ อยู่ในระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 7.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 รองลงมาคือ ระบบในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 7.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.80 และการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน และขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.99

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสมไม่คับแคบหรือกว้างเกินไป	1	10	7.46	1.87
แสงสว่าง	2	10	7.90	1.67
ความสะอาด	0	10	7.69	1.95
การถ่ายเทอากาศ	0	10	7.74	1.91
วัสดุ อุปกรณ์ในองค์การมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน	1	10	7.36	1.96
พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน	2	10	7.30	2.00
ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สิน มีความเหมาะสม	0	10	7.46	1.92

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แสงสว่าง อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.67 รองลงมาคือ การถ่ายเทอากาศ มีค่าเฉลี่ย 7.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91 และพื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.00

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
เวลาพักระหว่างการทำงาน	2	10	7.73	1.76
บริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน	2	10	7.25	1.92
เครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน	0	10	6.94	2.13
กิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน	0	10	6.83	2.18

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เวลาพักระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.76 รองลงมาคือ บริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 7.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.92 และกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
ค่าตอบแทนล่วงเวลา	0	10	6.98	2.67
โบนัส	0	10	7.54	2.67
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	0	10	7.23	2.57
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	0	10	6.89	2.70
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถ	0	10	6.91	2.73
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	0	10	7.33	2.13
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	0	10	7.23	2.15
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	0	10	6.54	2.51
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	0	10	6.31	2.61
มีวันหยุด วันลาที่เพียงพอ	0	10	7.55	2.02
ความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับชั่วโมงการทำงาน	0	10	7.39	1.95

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นว่ามีวันหยุด วันลาที่เพียงพอ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.02 รองลงมาคือ โบนัส มีค่าเฉลี่ย 7.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.67 และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.61

4.4 ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	S.D.
กระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	3	10	7.83	1.57
มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำโดยไม่รู้สีกเหน็ดเหนื่อย	2	10	7.58	1.62
ได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4	10	7.89	1.63
มีความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหมาย	3	10	8.26	1.64
รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	3	10	8.12	1.65
ทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ	2	10	7.61	1.76
มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	2	10	7.40	1.75
รู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงานแม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว	0	10	7.47	1.93
รู้สึกพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ	2	10	7.65	1.71
เวลาทำงานรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0	10	7.88	1.76
เมื่อคืนนอนตอนเช้า รู้สึกอยากไปทำงาน	0	10	7.47	1.81
ในขณะที่ทำงานมีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน จนลืมสิ่งรอบๆตัว	0	10	7.53	1.83
รวม			7.72	1.40

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 7.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีมีความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหมาย อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.64 รองลงมาคือ รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 8.12 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 1.65 และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.75

4.5 การทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความสุขในการทำงาน

เพศ	ความสุขในการทำงาน		T – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
ชาย	7.82	1.38	0.99 (0.32)
หญิง	7.66	1.42	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ ที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.82 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 7.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.42 ค่า T-test 0.99 และค่า Sig 0.32

ดังนั้น ความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความสุขในการทำงาน

อายุ	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
20-30 ปี	7.62	1.44	3.26 (0.02)*
31-40 ปี	7.58	1.38	
41-50 ปี	7.96	1.33	
มากกว่า 50 ปี	8.49	1.34	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สาขางานบริการ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 8.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.34 ในขณะที่ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 ค่า F-test 3.26 และค่า Sig 0.02

ดังนั้น ความแตกต่างของอายุส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30 ปี	115	-	.03	-.35	-.88*
31-40 ปี	130	-	-	-.38	-.91*
41-50 ปี	68	-	-	-	-.53
มากกว่า 50 ปี	19	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการที่มีอายุ 20-30ปี และอายุ 31-40ปีแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความสุขในการทำงาน

สถานภาพ	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
โสด	7.63	1.34	1.41 (0.25)
สมรส	7.89	1.51	
หย่าร้าง/หม้าย	7.53	1.26	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.51 ในขณะที่ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 ค่า F-test 1.41 และค่า Sig 0.25

ดังนั้น ความแตกต่างของสถานภาพไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความสุขใน การทำงาน

ระดับการศึกษา	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	7.17	0.47	0.68 (0.60)
มัธยมศึกษา	7.74	1.54	
ปริญญาตรี	7.80	1.35	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	7.54	1.52	
อื่นๆ (อนุปริญญา)	7.21	1.71	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สาขางานบริการ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.35 ในขณะที่บุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ค่า F-test 0.68 และค่า Sig 0.60

ดังนั้น ความแตกต่างของระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับความสุขในการทำงาน

รายได้	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
น้อยกว่า 10,000 บาท	7.43	1.39	3.45 (0.02)*
10,000 - 20,000 บาท	7.73	1.43	
20,001 - 50,000 บาท	7.60	1.38	
มากกว่า 50,000 บาท	8.64	1.06	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สาขางานบริการ ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 8.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 ในขณะที่บุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.39 ค่า F-test 3.45 และค่า Sig 0.02

ดังนั้น ความแตกต่างของรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร
การประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามรายได้ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	17	-	-.30	-.17	-1.21*
10,000 - 20,000 บาท	175	-	-	.13	-.90*
20,001 - 50,000 บาท	120	-	-	-	-1.04*
มากกว่า 50,000 บาท	20	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร
การประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรการประปา
นครหลวงสายงานบริการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 - 20,000 บาท และรายได้
20,001 - 50,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่มีรายได้มากกว่า
50,000 บาท

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสาขา กับความสุขในการทำงาน

สาขา	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
สุขุมวิท	7.98	1.38	1.76 (0.03)*
พระโขนง	7.01	1.50	
สมุทรปราการ	6.90	1.28	
สุวรรณภูมิ	8.27	1.25	
แม่ันศรี	7.74	1.73	
พญาไท	7.48	1.52	
ทุ่งมหาเมฆ	6.90	1.59	
ลาดพร้าว	7.73	1.62	
นนทบุรี	7.73	1.48	
ประชาชื่น	7.95	1.11	
บางเขน	7.65	1.55	
มีนบุรี	8.29	1.03	
บางกอกน้อย	8.22	1.08	
ตากสิน	7.97	1.21	
ภาษีเจริญ	7.57	1.37	
บางบัวทอง	7.86	1.57	
สุขสวัสดิ์	8.23	1.23	
มหาสวัสดิ์	7.69	0.83	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สาขานบริการ สาขามีนบุรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 8.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 ในขณะที่สาขาสมุทรปราการและสาขาทุ่งมหาเมฆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 6.90 โดยสาขาสมุทรปราการ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.28 และสาขาทุ่งมหาเมฆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 ค่า F-test 1.76 และค่า Sig 0.03

ดังนั้น ความแตกต่างของสาขาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรหวงสายงานบริการ จำแนกตามสาขา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

สาขา	\bar{X}	สุขุมวิท	พระโขนง	สมุทรปราการ	สุวรรณภูมิ	แมนศรี	พญาไท	ทุ่งมหาเมฆ	ลาดพร้าว	นนทบุรี	ประชาชน	บางเขน	มีนบุรี	บางกอกน้อย	ตากสิน	เกษียเจริญ	บางบัวทอง	สุขสวัสดิ์	มหาสวัสดิ์
สุขุมวิท	19	-	.97*	1.08*	-.29	.24	.51	1.08*	.26	.26	.03	.33	-.30	-.24	.01	.41	.12	-.24	.29
พระโขนง	19	-	-	.11	-1.26*	-.73	-.47	.11	-.72	-.72	-.94*	-.65	-1.28*	-1.21*	-.96*	-.56	-.85	-1.22*	-.68
สมุทรปราการ	19	-	-	-	-1.37*	-.84	-.58	.00	-.83	-.83	-1.05*	-.76	-1.39*	-1.32*	-1.07*	-.67	-.96*	-1.33*	-.79
สุวรรณภูมิ	12	-	-	-	-	.53	.80	1.37*	.54	.54	.32	.62	-.02	.05	.30	.70	.41	.04	.58
แมนศรี	18	-	-	-	-	-	.27	.84	.01	-.01	-.21	.09	-.55	-.48	-.23	.17	-.12	-.49	.05
พญาไท	17	-	-	-	-	-	-	.58	-.25	-.25	-.47	-.18	-.81	-.75	-.49	-.09	-.38	-.75	-.21
ทุ่งมหาเมฆ	15	-	-	-	-	-	-	-	-.83	-.83	-1.05*	-.75	-1.39*	-1.32*	-1.07*	-.67	-.96	-1.33*	-.79
ลาดพร้าว	22	-	-	-	-	-	-	-	-	.00	-.22	.07	-.56	-.50	-.24	.16	-.13	-.50	.04
นนทบุรี	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.22	.07	-.56	-.50	-.24	.16	-.13	-.50	.04
ประชาชน	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.30	-.34	-.27	-.02	.38	.09	-.28	.26
บางเขน	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.63	-.57	-.31	.08	-.20	-.57	-.03
มีนบุรี	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.06	.32	.72	.43	.06	.60
บางกอกน้อย	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.26	.65	.37	.00	.53
ตากสิน	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.40	.11	-.26	.28
เกษียเจริญ	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.29	-.66	-.12
บางบัวทอง	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.37	.17
สุขสวัสดิ์	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.54
มหาสวัสดิ์	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามสาขา เป็นรายคู่ พบว่า สาขาต่างๆส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกันโดยบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุขุมวิทแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาพระโขนง สาขาสมุทรปราการ และสาขาทุ่งมหาเมฆ

บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาพระโขนงแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิ สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน และสาขาสุขสวัสดิ์

บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสมุทรปราการแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิ สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน สาขาบางบัวทอง และสาขาสุขสวัสดิ์

บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาทุ่งมหาเมฆ

บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาทุ่งมหาเมฆแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน และสาขาสุขสวัสดิ์

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงาน กับความสุขในการทำงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ความสุขในการทำงาน		T – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
หัวหน้างาน	8.15	1.27	1.79
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	7.68	1.41	(0.07)

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ที่เป็นหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 8.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ในขณะที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ย 7.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.41 ค่า T-test 1.79 และค่า Sig 0.07

ดังนั้น ความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน กับความสุขในการทำงาน

อายุงาน	ความสุขในการทำงาน		F – test (Sig)
	\bar{X}	S.D.	
น้อยกว่า 1 ปี	7.86	1.29	1.42 (0.23)
ตั้งแต่ 1-2 ปี	7.95	1.40	
มากกว่า 2-3 ปี	7.35	1.53	
มากกว่า 3-5 ปี	7.86	1.38	
มากกว่า 5 ปี	7.67	1.40	

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-2ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.40 ในขณะที่มีอายุงานมากกว่า 2-3ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 ค่า F-test 1.42 และค่า Sig 0.23

ดังนั้น ความแตกต่างของอายุงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยใช้ Multiple Regression Analysis (MRA) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.391	.425		.918	.359		
ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน							
ด้านร่างกาย	.268	.063	.194	4.227	.000*	.708	1.412
ด้านจิตใจ	.100	.041	.109	2.405	.017*	.729	1.372
ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
ด้านสัมพันธภาพ	.275	.043	.301	6.375	.000*	.673	1.486
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.008	.037	-.012	-.213	.831	.464	2.155
ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ	.036	.048	.044	.749	.455	.442	2.260
ด้านสภาพแวดล้อม	.219	.052	.248	4.208	.000*	.432	2.315
ด้านการพักระหว่างการทำงาน	.083	.041	.105	2.018	.044*	.557	1.795
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.100	.043	.137	2.342	.020*	.439	2.28

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ มีค่า Sig 0.000 และ 0.017 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ มีค่า Sig 0.000, 0.000, 0.044 และ 0.020 ตามลำดับ แต่ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ มีค่า Sig 0.831 และ 0.455 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ โดยใช้ Enter

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	F	Sig
1	.719	.516	.504	.989	43.097	.000*

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้าน

การพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.719 แสดงว่าปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.516 หมายความว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ คิดเป็น 51.6 %

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.989 หมายความว่า การประมาณค่าของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.989

ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = .391 + .268 X_1 + .100 X_2 + .275 X_3 + .219 X_4 + .083 X_5 + .100 X_6$$

Y หมายถึง ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

- β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)
- X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย
- X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ
- X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ
- X_4 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม
- X_5 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน
- X_6 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการการวิจัยสามารถเขียนแบบจำลอง เพื่อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ได้ดังนี้



รูปที่ 4.1 แสดงแบบจำลองของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการที่ปรับตามผลการวิจัย

จากแบบจำลองข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามตามสมมุติฐาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ และทดสอบสมมุติฐานตามสมมุติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ และสาขา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 ในส่วนของอายุ รายได้ และสาขา และปฏิเสธสมมุติฐานที่ 1 ในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

จากผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

จากผลการวิเคราะห์ และทดสอบสมมุติฐานตามสมมุติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3 ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้ซึ่งระบบ

4.6 ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ดังนี้

- 4.6.1 สถานที่ทำงานไม่สำคัญเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 4.6.2 ความสุขในการทำงานอยู่ที่สภาวะจิตของแต่ละบุคคล
- 4.6.3 ควรมีการบรรจุลูกจ้างของการประปานครหลวงเป็นเจ้าพนักงานของการประปานครหลวงเมื่อมีการทำงานตามกฎเกณฑ์ของการประปานครหลวง
- 4.6.4 ควรขึ้นเงินเดือนให้กับลูกจ้างบริษัทที่ทำให้กับการประปานครหลวง
- 4.6.5 ทราบข้อจำกัดในการทำงาน หลายคนได้งานที่ไม่ชอบ ไม่ถนัด จึงทำให้ไม่ค่อยมีความสุขแต่เมื่อคิดถึงสิ่งที่องค์กรให้เราแล้ว เราต้องพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดแม้จะเป็นงานที่ไม่ชอบ ไม่ถนัดก็ตาม แต่สามารถเรียนรู้ และทำให้สำเร็จ
- 4.6.6 การปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- 4.6.7 การให้สวัสดิการซื้อบ้าน/รถ ยังมีอัตราดอกเบี้ยสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ
- 4.6.8 สวัสดิการไม่มีให้สำหรับลูกจ้าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการประปา นครหลวงสาขางานบริการ จำนวน 1,941 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบ่งออก เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานและเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรตาม โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะ โดยเป็นคำถามปลายเปิด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ และพยากรณ์แนวโน้มความสุขในการทำงาน รวมถึงการทดสอบสมมุติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าสถิติอ้างอิง ANOVA, T-test, F-test และค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน สามารถจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.04 จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.16 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 57.23 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.06 จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.71 จำแนกตามสาขา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่สาขาสามัญเจริญ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.53 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.36 จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยเก็บข้อมูลแบบตรวจสอบรายการ และทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยตามสมมุติฐานที่ 1 เพื่อหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบ One Way Anova โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Alpha) ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า อายุ รายได้ และสาขา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยความแตกต่างของอายุส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปีแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี ความแตกต่างของรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000บาท รายได้ 10,000 - 20,000บาท และรายได้ 20,001 - 50,000บาท แตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ความแตกต่างของสาขาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ จำแนกตามสาขา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุขุมวิทแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาพระโขนง สาขาสุมทราปรการ และสาขาทุ่งมหาเมฆ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาพระโขนงแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิ สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน และสาขาสุขสวัสดิ์ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุมทราปรการแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิ สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน สาขาบางบัวทอง และสาขาสุขสวัสดิ์ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาสุวรรณภูมิแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาทุ่งมหาเมฆ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาทุ่งมหาเมฆแตกต่างจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่อยู่สาขาประชาชื่น สาขามีนบุรี สาขาบางกอกน้อย สาขาตากสิน และสาขาสุขสวัสดิ์

การศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ การพยากรณ์ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ที่

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการในอนาคต และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 0.516 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งกับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ คิดเป็น 51.6 %

การศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ การพยากรณ์ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการในอนาคต และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 0.516 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน

และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งกับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ คิดเป็น 51.6 %

สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ดังนี้

$$Y = .391 + .268 X_1 + .100 X_2 + .275 X_3 + .219 X_4 + .083 X_5 + .100 X_6$$

Y หมายถึง ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ

X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ

X_4 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม

X_5 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน

X_6 หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุ รายได้ สาขา ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายผลการวิจัยนี้ได้โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ที่ระดับ 51.60% สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้ และสาขา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยอายุ รายได้ และสาขาที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของกัญธิภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับสูง สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทิกร ทองคลองไทร (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ห้างเย็น เอเชียน ซีฟู้ด (สุราษฎร์ธานี) จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของวงศัวิศ สมฤทธิ์ฐิติกุล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ พืชชำ สัท บริษัท ชัม เรสเทอรองค์ส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษารายได้ และประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะ โดด (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยทางด้านชีวิตสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือพนักงานสิ่งทอที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000บาทมีความสุขในการทำงานมากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,001 บาท มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในจังหวัดลำพูน ขัดแย้งกับงานวิจัยของวิชัย วงษ์ทอง(2551)ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีความแตกต่างทางเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งบุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โดยภาพรวมบุคลากรที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี สำหรับในด้านเพศ พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีม จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของกฤษรา จามะรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งของการเที่ยวกลางคืนต่อสัปดาห์ และโรคประจำตัว ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านงาน (รายได้ ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสมส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ อายุ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับ

ความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่มีความสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันซึ่งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายเป็นต้น และด้านหาความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านหาความรู้และด้านปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของประจิต วาทีสาธกกิจ (2548 : 10-11) อ้างถึงคำกล่าวของเพื่อนคนหนึ่งว่า ความสุขของมนุษย์เราที่เป็นความสุขที่แท้จริงมีอยู่ 3 ข้อ ได้แก่ หนึ่ง คือ การที่เราได้มีเวลาอยู่กับคนที่เรารัก ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง ภรรยา ลูก คือ ครอบครัวของเรา สอง คือ การที่มีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ สังกม และมีจิตวิญญาณที่ดี คือ สุขภาพในทุกด้าน สาม คือ คิดในแง่ดี ใฝ่มองปัญหาทุกอย่างในแง่ดี เรื่องทุกเรื่องมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ให้พยายามมองในข้อดีเข้าไป สอดคล้องกับแนวคิดของธรรมรักษา (2539 : 21-23) ที่กล่าวว่า ความสุข แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย กับ ความสุขทางใจ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า “กามคุณ 5” จัดว่าเป็นฝ่ายรูป หรือ ความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้ทางจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิด

จากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด ในความสุขทั้งสองฝ่ายนี้ ความสุขทางใจ นับว่าเป็น “ยอดแห่งความสุข” ทั้งหมด ถ้าเรากระทำสิ่งใดแล้วจิตใจไม่มีความสุข แม้ว่าเราจะมีวัตถุมากมายครบถ้วน คอยอำนวยความสะดวกทุกรูปแบบ ก็หาได้ก่อให้เกิดความสุขที่สมบูรณ์หรือแท้จริงไม่ แต่ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าทางร่างกายจะขาดแคลนวัตถุที่จะอำนวยความสะดวก แต่ถ้าจิตใจมันมีปิติหล่อเลี้ยง มีความพอใจ มีความสงบใจ คนก็ย่อมจะประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2548 : 14) ที่กล่าวว่าความสุขระดับต้น คือความสุขที่เกิดจากความพอใจ ร่างกายสบาย จิตใจสบาย มีความสะดวกสบาย ได้สนองความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ การได้สนองความต้องการพื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ ก่อให้เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของเลয়ারด์, ริชาร์ด (2550 : 77) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุข คือ สุขภาพจิตเป็นส่วนสำคัญของสุขภาพ แต่ไม่เพียงแค่นั้น สุขภาพจิตเป็นปัจจัยหลักของความสุข โดยรวมของเรา ตัวอย่างเช่น เราอาจถามว่า อะไรทำให้เกิดความทุกข์มากกว่ากัน ภาวะซึมเศร้าหรือความยากจน คำตอบคือภาวะซึมเศร้า ภาวะซึมเศร้า เป็นสาเหตุของความผันแปรในเรื่องความสุขมากกว่ารายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคลอดี สุวรรณคีรี (2550:55) กล่าวว่า เครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน คือ Happy 8 ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ จัดเข้ากับงานวิจัยของนันทิกร ทองคลองไทร (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทห้องเย็นเอเซียเนชั่น ซีพีฟู๊ด (สุราษฎร์ธานี) จำกัด พบว่า สุขภาพจิต (ความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย การย่ำคิดย้ำทำ ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ซึมเศร้า วิตกกังวล ก้าวร้าวทำลาย หวาดระแวง กลัวโดยไม่มีเหตุผล โรคจิต) โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของอารดา บุญเลิศ (2552) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ รักการเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งองค์ประกอบ 5 อันดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี การสนับสนุนจากองค์กร และความรักในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพ มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน ไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณศิริ สุจริต (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไห้วทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พนักงานที่มีอธิปไตย 4 ในการทำงานหรือมีการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับอธิปไตย 4 ในการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับการสนับสนุนทางสังคมไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการประนีประนอมอธิปไตย 4 ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด

ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวกแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา นาควัชระ (2552 : 4) ที่กล่าวถึงความสุขทางใจไว้ว่าความสุขทางใจ เป็นความสุขที่ทำให้จิตใจเกิดความอึดเอิบ พอใจ เป็นการทำให้เกิดความคิดดี อารมณ์ดี ความรู้สึกดี และมีทัศนคติที่ดี ซึ่งความสุขทางจิตใจนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ “เงิน” เลย และใช้เงินซื้อไม่ได้ด้วย คุณสมบัตินี้สามารถสุขใจได้โดยไม่ต้องใช้เงิน ความสุขใจนี้เกิดขึ้นเมื่อมี “ความรักและมิตรภาพกับเพื่อนมนุษย์” สอดคล้องกับแนวคิดของเอพิคิวรัส (อ้างถึงในเลয়ারด์, ริชาร์ด, 2550 : 77) นักปรัชญาชาวกรีก ซึ่งกล่าวไว้ว่า ในบรรดาสรรพสิ่งที่ช่วยให้ชีวิตของคนเราเป็นสุขนั้น มิตรภาพเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุดแล้วมิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต มิตรภาพที่แน่นแฟ้นที่สุดบางครั้งก็เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเยาว์ แต่เราก็ยังมีเพื่อนมากขึ้นอีกในภายหลังในที่ทำงานหรือในสังคมที่เราอยู่อาศัย สอดคล้องกับแนวคิดของคลอดี สุวรรณศิริ (2550 : 55) กล่าวว่า เครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานคือ Happy 8 หนึ่งในนั้นคือ Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ที่กล่าวว่า ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need of

Affiliation) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เป็นหนึ่งในสี่ของความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคน สอดคล้องกับแนวคิดของบรรรยงค์ โตจินดา (2545 : 287-289) ที่กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ตีความ และตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เรื่องของการรับรู้มีความสำคัญมาก เนื่องจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับคนอื่นนั้น พฤติกรรมหรือความเข้าใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละคนมากกว่าขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงหรือความจริงที่แต่ละคนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในขณะนั้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า กระบวนการรับรู้มีความสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจบุคคลที่อาจจะรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งไม่เหมือนกับข้อเท็จจริง หรือความจริงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมัทธนา เสนาธรรม (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทิกร ทองคลองไทร (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ห้างเย็นเอเชียน ซีฟู้ด (สุราษฎร์ธานี) จำกัดพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มิติด้านสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้ซึ่งระบบ) ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมีสุดดี (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโดด (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินิพนธ์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ อู่ประเสริฐ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดริค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความสุข

ในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับปานกลาง โดยข้อค้นพบเพิ่มเติม พบว่า มีเพียงปัจจัยสิ่งแวดล้อม 8 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารดา บุญเลิศ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานเป็นหนึ่งใน 12 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงาน มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เคอะเวลลูซิสมเทมส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.379$)

ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรถหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรถหลวงสายงานบริการ ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 175-183) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

โดยตรง แต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์กรและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(อ้างถึงในนภากาศ พิพัฒน์, 2550 : 194-197) ที่ได้พัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Index) ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งในด้านของสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ครอบคลุมการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัยจากสัปดาห์ครวเรื้อรังที่มีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง การได้รับบริการสาธารณสุขที่เพียงพอ ปลอดภัยจากสัปดาห์ครวเรื้อรังที่มีน้ำประปาบริโภคและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเกิดคดีอาชญากรรมและคดีอาชญากรรมรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลอดภัยจากความสกปรกของแม่น้ำ ปริมาณขยะ และพื้นที่ป่าไม้ สอดคล้องกับแนวคิดของจันเพ็ญ วนิชย์ถนอม (2552 : 25) ที่กล่าวว่าความสุขต้องประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ ทัศนคติที่ดี การกระทำที่ก่อสุข และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะ โจด (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยทางด้านชีวิตสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม 8 ปัจจัย ได้แก่อิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอารดา บุญเลิศ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ รักการเรียนรู้

และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน

ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพักระหว่างการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 241-243) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการในองค์กรในด้านการบริการนันทนาการ (Recreational Services) ว่าเป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น ปกติแต่ละองค์กรจะต้องให้สวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย แต่บางหน่วยงานอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานด้วยความสมัครใจหรือด้วยความร่วมมือกับบุคลากร ซึ่งสวัสดิการจะครอบคลุมผลประโยชน์ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัว การจัดโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรแล้ว ยังไม่ก่อให้เกิดภาระที่ไม่สมควรแก่องค์กรธุรกิจอีกด้วย ปกติองค์กรจะจัดระบบสวัสดิการโดยพิจารณาจากข้อกำหนดพื้นฐานของกฎหมาย โครงสร้างของตำแหน่งงานภายในองค์กร และความพร้อมในการถือหุ้นขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัย (2550 อ้างถึงในกฤษรา จามะรี, 2553) ในเรื่องกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นกระบวนการที่เป็นการสร้างสรรค์ความสุขเพิ่มพูนบรรยากาศในการทำงาน แต่คนทั่วไปมักจะมองว่ากระบวนการนี้เป็นเพียงกิจกรรมสังสรรค์เพื่อความสนุกสนานชั่วครั้งชั่วคราว จึงอาจจะไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ การจัดกิจกรรมบางคนอาจจะมองเพียงมิติเดียว คือ เพียงความสนุกสนาน หรือจุดมุ่งหมายอยู่ที่การส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริงกิจกรรมยังมีความหลากหลายมิติ เช่น อาจจะมองในแง่เป็นการจัดสวัสดิการ การส่งเสริม

สุขภาพ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ ฯลฯ แต่ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารของแต่ละองค์การอาจจะมีมุมมองไม่เหมือนกัน หากเห็นว่าการจัดกิจกรรมเป็นการสูญเสียเวลา พนักงานไม่ได้อะไร หรือเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารที่ประสงค์จะให้มี แต่พนักงานเห็นว่าเป็นเสมือนการบังคับก็อาจจะไม่สนใจ หรือผู้บริหารที่มีแนวคิดว่าองค์การเป็นแค่สถานที่ทำงาน มิได้มองว่าเป็นครอบครัว มักจะมองว่างานต้องเป็นงาน มุ่งแต่ผลผลิต ไม่ยอมรับกิจกรรมอื่นใด นอกจากปลายปีเพียงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น พนักงานก็จะอยู่กันด้วยความเครียด หรือความเจ็บเหงา สะท้อนถึงระดับการให้ความสำคัญ การจัดการด้านคุณค่าของบุคคล การให้ความสำคัญอิสระ หรือบรรยากาศในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษรา จามะรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งทำงานในบริษัทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 3 บริษัท พบว่า การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่มีการกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน โดยมีระยะเวลาในการพักระหว่างการทำงาน 10 นาที จำนวน 2 ครั้งต่อวัน ไม่มีการจัดบริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดเครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน

ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา นาควัชระ (2552 : 5, 23-27) ที่กล่าวว่า ความสุขทางกาย หรือความสำเร็จ หรือความสุข เป็นความสุขที่ได้ในสิ่งที่ปรารถนาต้องการ ซึ่งความสุขทางกายของมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ เงินทอง อำนาจ ตำแหน่ง และสิ่งที่ใช้เงินซื้อ เช่น ทรัพย์สิน วัตถุ สิ่งของเครื่องใช้ เซ็กซ์ รถยนต์ บ้าน การศึกษา การเดินทางท่องเที่ยว เป็นต้น อันจะนำความพอใจ เพลิดเพลินมาสู่ผู้ที่ได้รับ เมื่อได้รับความสำเร็จมากก็ดีใจหรือพอใจสักพักหนึ่งแล้วก็จะรู้สึกเฉยๆและอยากได้สิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก สอดคล้องกับแนวคิดของเลฮาร์ด, ริชาร์ด (2550 : 77) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญทั้งเจ็ดที่มีผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานการณ์ทางการเงิน การงาน สังคมและเพื่อนฝูง สุขภาพ เสรีภาพส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนบุคคล ในส่วนสถานการณ์ด้านการเงิน ได้กล่าวเสริมไว้ว่า รายได้เป็นสิ่งเสียดิ ตสมมุติว่ารายได้และรายจ่ายของคนหนึ่งสูงขึ้นในปีนี้ ปีหน้าคนนี้จะต้องการรายได้เพิ่มขึ้นไปอีกเพื่อที่จะมีความสุขในอีกระดับหนึ่ง อันที่จริงส่วนใหญ่แล้วสิ่งที่มีผลกระทบต่อความสุขคือการเปลี่ยนแปลงในรายได้ไม่ใช่ตัว

รายได้เอง เว้นแต่คุณอยากจนมาก นอกจากนี้เมื่อคนรวยขึ้น รายได้ที่เพิ่มขึ้นเพิ่มความสุขได้น้อยลงไปเรื่อยๆ สอดคล้องกับแนวคิดในบทความของรินใจ (อ้างถึงในนภากาศน์ พิพัฒน์, 2550 : 116-119) ที่ว่า แม้พุทธศาสนาจะถือว่านิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง แต่ก็มีได้ปฏิเสธคุณประโยชน์ของทรัพย์สินเงินทอง พระพุทธองค์ทรงเห็นว่าทรัพย์เป็นบ่อเกิดแห่งความสุขอย่างหนึ่ง อย่างน้อยๆ การมีทรัพย์ก็ช่วยปลดปล่อยความทุกข์ไปได้หลายส่วน ดังมีพุทธพจน์รับรองว่า ‘ความจนเป็นทุกข์ในโลก’ และ ‘การกู้หนี้เสียดอกเบี้ยเป็นทุกข์สำหรับคฤหัสถ์’ สอดคล้องกับแนวคิดของสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงในนภากาศน์ พิพัฒน์, 2550 : 194-197) ที่ได้พัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Index) ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งในด้านของรายได้และการกระจายรายได้ ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาที่แท้จริงนั้น ประชาชนต้องมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน มีการกระจายผลการพัฒนาไปสู่กลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียม ตัวชี้วัดประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของการแก้ปัญหาความยากจน วัดจากสัดส่วนจำนวนคนจนที่อยู่เหนือเส้นความยากจน สำหรับการกระจายรายได้จะวัดจากสัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ หรือคัมภีร์จีนิ (Gini Coefficient) สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงในอนิวัช แก้วจางค์, 2552 : 175-183) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์การและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545 : 237) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ หมายถึง สิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในสิ่งที่สำคัญและเป็นที่ต้องการของเขา ปกติแต่ละองค์การจะต้องให้สวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย แต่บางหน่วยงานอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานด้วยความสมัครใจหรือด้วยความร่วมมือกับบุคลากร ซึ่งสวัสดิการจะครอบคลุมผลประโยชน์ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัว สอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner’s Reinforcement Theory) (อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 115-120) ความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรงเป็นการวางเงื่อนไขในการให้รางวัล อาจเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานซึ่งกำหนดเป็นตารางการเสริมแรง สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง

(Robbins, อ้างถึงในอนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 175-183) ได้กล่าวถึง ตัวแปร 3 ปัจจัย ได้แก่ ความดึงดูดใจ (Attractiveness) เป็นเรื่องความพยายามของบุคคลในการทำงาน โดยคาดหวังความสำเร็จและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวดึงดูดและกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและค่าตอบแทน (Performance-Reward Linkage) เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์กร โดยเชื่อว่าหากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในระดับหนึ่ง จะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการได้ ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับความสำเร็จ (Effort-Performance Linkage) บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่าความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับปานกลาง โดยข้อค้นพบเพิ่มเติม พบว่า มีเพียงปัจจัยสิ่งแวดล้อม 8 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร เรืองแก้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ พบว่า ความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 7.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีมีความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหมาย อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 7.40 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ ประกอบด้วย ปัจจัย

ส่วนบุคคล คือ อายุ รายได้ และสาขา ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จากข้อค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างเป้าหมายดำเนินงานในระดับที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนเกินไป การตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข
- 2) ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันและพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ผู้บริหารควรมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดการพักระหว่างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายระหว่างทำงาน
- 5) ผู้บริหารควรมีนโยบายการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม ซึ่งควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ความมีน้ำใจ การให้ความร่วมมือในการทำงานไม่พิจารณาเพียงปริมาณหรือกำไรเพียงอย่างเดียว
- 6) ผู้บริหารควรมีนโยบายการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ เช่น การให้วันหยุด วันลาที่เพียงพอ
- 7) ผู้บริหารควรถูกกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรายได้ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและชั่วโมงการทำงาน

นครหลวงสาขางานบริการ ดังนั้น การประสานนครหลวงควรให้บุคลากรได้พักระหว่างทำงานวันละ 2 ครั้ง เข้า 10 นาที พาย 10 นาที เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ไม่เครียดจากการทำงานมากเกินไป

6) ผลการวิจัยนี้มีข้อค้นพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ ดังนั้น การประสานนครหลวงควรมีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสมโดยพิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ความมีน้ำใจ การให้ความร่วมมือในการทำงาน ควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ เช่น วันหยุด วันลาที่เพียงพอ ควรกำหนดค่าตอบแทนและรายได้ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและชั่วโมงการทำงาน

7) เพื่อสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้อย่างแท้จริง การประสานนครหลวงสาขางานบริการควรนำแนวทางการวิจัยครั้งนี้ที่ปรับกรอบแนวคิดการวิจัยแล้ว สร้างแบบสอบถามให้หน่วยงานแต่ละสาขาสอบถามบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการทุกคนเพื่อที่จะทราบว่าบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการแต่ละคน นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เช่น การแบ่งประเภทความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรออกเป็นกลุ่มๆ และจัดสวัสดิการบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรซึ่งมีความยืดหยุ่นขึ้น การจัดสวัสดิการเพิ่มเสริมความพร้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานบริการ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ค่านิยม เจตคติ ความฉลาดทางอารมณ์ การมีส่วนร่วมในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจ

2) ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขางานอื่นๆ ด้วย

3) ควรนำผลการวิจัยนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทอื่นๆ และสามารถนำไปศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้ในอนาคต

4) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงระหว่างสาขางานต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวง

5) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่ม เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้

6) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นหรือลดถอยลง เพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความผูกพันในองค์กรระยะยาว

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บรรณานุกรม

กองบรรณาธิการมติชน. *ลายแทงความสุข*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : มติชน, 2550.

การประปานครหลวง. “โครงสร้างองค์กร.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

http://www.mwa.co.th/main.php?filename=about_us, 29 กรกฎาคม 2556.

----- . “ประวัติ/ภาระหน้าที่.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

http://www.mwa.co.th/ewt_news.php?nid=1624&filename=about_us, 29 กรกฎาคม 2556.

----- . “วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ค่านิยม.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

http://www.mwa.co.th/main.php?filename=about_us, 29 กรกฎาคม 2556.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. *ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552.

กัญธิภา กิติวงศ์ประทีป. “การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

กฤษรา จามะรี. “การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน.” สารนิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

เกษร เรืองแก้ว. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.” สารนิพนธ์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

จันเพ็ญ วณิชย์ถนอม. *บริษัทจัดท่าความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สบาย สบาย, 2552.

จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี. *ชีวิตและการรู้จักตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

ชนินันท์ จันทรสว่าง. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

ชุตินมจันท์ ฟ้าภิญาญ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2550.
- ธรรมรักษา. *วิถีแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ : สติ, 2539.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- นภาพรณ พิพัฒน์. *เปิดโลกความสุข GNH*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : มติชน, 2550.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพลสท์ดริ้ง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- นันทิกร ทองคลองไทร. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทห้องเย็นเอเซีย ซีฟู๊ด (สุราษฎร์ธานี) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก, 2550.
- บรรยงค์ โตจินดา. *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2545.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ประกิต วาทีสาธกกิจ. “สุขอย่างพอดี.” ใน *กลมเม็ดเผด็จสุข*, หน้า 10-13. จีระพันธ์ สุขรัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2548.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2544.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. “ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. “สร้างสุขสามชั้น.” ใน *กลมเม็ดเผด็จสุข*, หน้า 14-16. จีระพันธ์ สุขรัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2548.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฟิลดส์, วินเทอร์. *ไขรหัสลับความสุข*. (ไม่ปรากฏนามผู้แปล). พิมพ์ครั้งที่ 1. ฉะเชิงเทรา : เรดคาร์เปทบุ๊ก, 2552.
- มัทธนา เสนาธรรม. *“ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง.”* การค้นคว้าแบบอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- โรเซนบวม, จีน บี. *เทคนิคการสร้างสุข*. แปลโดย อบรม สันทิบาล และ สุรศักดิ์ หลาบบมาลา. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533.
- ลักขมี สุดดี. *“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- เดยาร์ด, ริชาร์ด. *ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข*. แปลโดย รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ชนสุขถาวร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา ร่วมกับ สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา, 2550.
- วงศ์วีรศ สมฤทธิจิตกุล. *“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษชา สัท บริษัท ยัม เรสเทอรองด์ส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.
- วรรณสิริ สุจริต. *“บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- วิชัย วงษ์ทอง. *“รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.”* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2551.
- วิทยา นาควัชระ. *ความสุข 3 อย่าง...สร้างได้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กู๊ดบุ๊กส์, 2552.
- . *คู่มือสร้างความสุข*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : กู๊ดบุ๊กส์, 2549.
- . *เคล็ดลับความสุขและความสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาตนเองและนักบริหาร, 2539.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุกัญญา อินตะ โดด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.
- อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- อภิญา ตันทวีวงศ์. กลเม็ดเด็ดจ๊สูข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2548.
- อารดา บุญเลิศ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ. การวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โดไชน่า, 2552.
- ฮับบาร์ด, แอล รอน. หนทางสู่ความสุข : แนวทางตามสามัญสำนึกเพื่อการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น. คอมเมิซ, แคลิฟอร์เนีย : บริดจ์, 2551.
- แฮร์ริส, รัสส์. กีบดักแห่งความสุข. แปลโดย นิลุบล หฤทัยจิตร โขค. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2552.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสอบถาม

หัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

การประสานครหลวงสายงานบริการ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา จึงใคร่ขอร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ด้วยตัวท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้นและข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ในแบบสอบถามชุดนี้มีด้วยกันทั้งหมด 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2: ความพร้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3: การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4: ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะ

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรหวงสายงานบริการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าคำตอบที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

< 20 ปี

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

> 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

มัธยมศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

อื่นๆระบุ

5. รายได้

< 10,000 บาท

10,000-20,000 บาท

20,001-50,000 บาท

> 50,000 บาท

6. สาขา

สุขุมวิท

พระโขนง

สมุทรปราการ

สุวรรณภูมิ

แม่เหล็ก

พญาไท

ทุ่งมหาเมฆ

ลาดพร้าว

นนทบุรี

ประชาชื่น

บางเขน

มีนบุรี

บางกอกน้อย

ตากสิน

ภาษีเจริญ

บางบัวทอง

สุขสวัสดิ์

มหาสวัสดิ์

7. ระดับตำแหน่งงาน

ผู้จัดการ

หัวหน้างาน

พนักงาน/เจ้าหน้าที่

8. อายุงาน

< 1ปี

1-2 ปี

>2-3ปี

>3-5ปี

> 5 ปี

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะ

ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าของท่าน

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก ก.พ.ท.ปทุมธานี Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/81

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประชาสัมพันธ์

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ สาขาสุขุมวิท โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษา จะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริศา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีกร ทัฬหิม
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.ล.โยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/82

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาพระโขนง

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาพระโขนง โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมย์)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริศา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณริการ์ ทัฬหภูมิ
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก ก.พ. คลองจั่น Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/83

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานสาขาสมุทรปราการ

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษา จะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชวีริดา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณวีกร์ ทับทิม
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.ล.ชัยรับ Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/84

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาสู่वरณภูมิ

ด้วย นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความซุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี คร.ณกมล จันทรสม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการสาขาสู่वरณภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล คำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริตา ถอดเหล็ก และคุณสุพรรณวีการ์ ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.พลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/85

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานแม่สร้อย

ด้วย นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาแม่สร้อย โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ ริกอรอมณ์)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริตา ถอดเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีกร ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.ล.ย.ธ. Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธบ. 4187/86

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาวิทยาโท

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาวิทยาโท โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชวริดา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณวิการ์ ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก กรุงเทพมหานคร Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศตพ.บธม. 4187/87

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาทุ่งมหาเมฆ

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาทุ่งมหาเมฆ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ ริกอรณม์)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐาณ เกียรติไพศาล, คุณชาวีดา ลอคเหล็ก และคุณสุพรรณวีการ ทัฬหี
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/88

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานสาขาตลาดพร้าว

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาตลาดพร้าว โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริตา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีรักษ์ ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก ก.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd.
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/89

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานทพฐรี

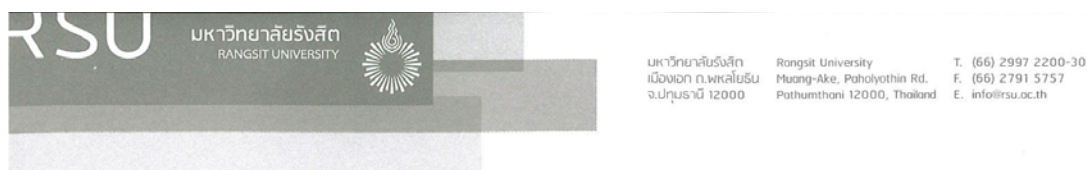
ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาหนพฐรี โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักษารมณ)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชวีศา ถอดเหล็ก และคุณสุพรรณวิการ์ ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



ที่ศสท.บธม. 4187/90

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาประชาชน

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาประชาชน โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รีกอรณณ์)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐาณ เกียรติไพศาล, คุณชาริศา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณวิการ์ ทับทิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พทุภัยสิต Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศตท.บรรม. 4187/91

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตรื้อหาให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานสาขาบางเขน

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานงานกลางสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขออนุญาตรื้อหาให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประสานงานกลางสายงานบริการสาขาบางเขน โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตรื้อหาให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักอารมณ)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริศา สอดคเหล็ก และคุณสุพรรณวิการ์ ทัฬหิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/92

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประปาตราชามีนบุรี

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนิการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการตราชามีนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ ริกอรามณ์)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาวิตา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณวิการ์ ทัฬหิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/93

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตลาเรียนให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานบางกอกน้อย

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ” โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขออนุญาตลาเรียนให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการสาขางานบางกอกน้อย โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตลาเรียนให้นักศึกษา นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รุกอรณม)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริตา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีกร์ ทับทิม
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศตท.บธม. 4187/94

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขาคาดสิน

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสาขางานบริการสาขาคาดสิน โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รีกอรอมณ์)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐาณ เกียรติไพศาล, คุณชาริดา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีรัตน์ ทัฬหิม
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/95

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตรื้อหาให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานสาขากาญจนาภิเษก

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขออนุญาตรื้อหาให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขากาญจนาภิเษก โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตรื้อหาให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รักอารมย์)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐา เกียรติไพศาล, คุณชาริศา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณวีการ ทัฬหี
โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/96

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประชาสัมพันธ์สาขาบางบัวทอง

ด้วย นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาบางบัวทอง โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษา จะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รีกอรณมภ์)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอชิษฐาณ เกียรติไพศาล, คุณชาริตา ลอคเหล็ก และคุณสุพรรณฉวีรักษ์ ทัฬหี
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก ก.พ.หลายสี Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/97

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานสาขาสุขสวัสดิ์

ด้วย นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขาสุขสวัสดิ์ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์พัฒน์ รีกอรณณ์)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริชฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาวิศา ลอดเหล็ก และคุณสุพรรณริการีย์ ทับทิม
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
 อ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ศสท.บธม. 4187/98

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ

29 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานประสานงานมหาสวัสดิ์

ด้วย นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล รหัสประจำตัว 52-09401 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ" โดยมี ดร.ณกมล จันทร์สม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการสาขามหาสวัสดิ์ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พงษ์รัตน์ รักอรณมภ์)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร: คุณอริษฐาน เกียรติไพศาล, คุณชาริศา ถอดเหล็ก และคุณศุพรรณริการ์ ทับทิม
 โทรศัพท์ติดต่อ: 0-2636-8383 ต่อ 1820, 1821

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	2 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน, 2548 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2556
ที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี 12140
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยก๊าวไกลกรุป จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University