



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS OF
CIVIL SERVANT'S LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
IN NAKHON CHAI SI DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
โดย	มนฤดี ผิวผ่อง
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสพชัย พสุนนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระ กุลสวัสดิ์)

59602319 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นางสาว มนฤดี ผิวม่วง: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ จันทิก

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยเลือกใช้วิธีแบบจำเพาะเจาะจง (purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อความสุขในการ โดยมีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าเกินกว่า 0.91 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านข้อตกลงกับองค์กร ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ด้านการติดต่อ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่า 95.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.12$ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ = 1.24 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขจากการทำงานนั้น ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก สภาพแวดล้อมใน

องค์การ รองลงมา การพัฒนาและความสามารถและข้อตกลงกับองค์กร ตามลำดับ



59602319 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : The causal relationship, Workplace happiness, Civil servant's local

MISS MONRUDEE PHEWPHONG : CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS OF CIVIL SERVANT'S LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN NAKHON CHAI SI DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR THIRAWAT CHANTUK, Ph.D.

This research aimed objective to study Causal relationship of factors affecting the happiness of civil servant's local government organization In NakhonChai Si district, Nakhon Pathom province. Sample group of this research are 200 participants. Using random sampling methods regardless of probability (Non-Probability sampling), which is a technique for determining sample groups referring to the research population. By using specific methods (purposive sampling).using questionnaire as a research instrument. This questionnaire has been checked for IOC which equal to 0.67–1.00 and check for reliability which excess 0.91 Regarding to analyzing data a researcher us descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean and standard deviation and used inferential statistics, namely confirmatory component analysis and (Structural Equation Modeling: SEM)

The result found that overall have high level of working happiness of civil servant's local government organization In Nakhon Chai Si district, Nakhon Pathom . found that Chi-Square is 95.15 which has statistical significance at $p\text{-value} = 0.12$, Relative Chi-Square = 1.24, Comparative Fit Index (CFI) = 1.00, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96, Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96 and Root Mean Square of Approximation (RMSEA) = 0.04 which all of them passed the criteria. In consideration of civil servant's local government working happiness which is the final result of this model found that such happiness obtains the maximum influence from organizational environment, followed by agreement with the organization And personal development and competency.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็น “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือจากบุคคลหลายๆ ท่าน จึงขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่มีความกรุณาตลอดเวลาติดตาม ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะให้ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จนทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างงานวิจัยชิ้นนี้ได้สำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

มนฤดี ผิวผ่อง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	10
2. แนวคิดทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน.....	25
3. แนวคิดทฤษฎีของข้อตกลงกับองค์กร.....	38
4. แนวคิดและทฤษฎีของสภาพแวดล้อมในองค์กร.....	46
5. แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน.....	55
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	75
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี.....	86
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ	90
การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน.....	94
บทที่ 5 สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	113
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	114
รายการอ้างอิง.....	115
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	119
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง.....	126
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item-objective Congruence : IOC).....	129
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC...	134

ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ.....	139
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่น.....	143
ประวัติผู้เขียน.....	150



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การแบ่งประเภททีม	29
ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	82
ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	82
ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	83
ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	83
ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	84
ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทงาน	84
ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงาน	85
ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	85
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความพึงพอใจในงาน	86
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	87
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านข้อตกลงกับองค์กร	88

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล.....	89
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ	90
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรักในงาน	91
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความสำเร็จในงาน	92
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการเป็นที่ยอมรับ	93
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน.....	94
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านข้อตกลงกับองค์กร	96
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	97
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน.....	99
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความสุขในการทำงาน	101
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล).....	103

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล) 105

ตารางที่ 26 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม..... 106



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดข้อตกลงกับองค์กร	45
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในองค์กร	55
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	64
ภาพที่ 6 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1.....	72
ภาพที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2.....	73
ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3.....	74
ภาพที่ 9 แสดงขั้นตอนการวิจัย	80
ภาพที่ 10 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน.....	94
ภาพที่ 11 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านข้อตกลงกับองค์กร	95
ภาพที่ 12 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	97
ภาพที่ 13 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล	98

ภาพที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความสุขในการทำงาน 100

ภาพที่ 15 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล) 102

ภาพที่ 16 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล) 104



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ประเทศไทยมีการพัฒนารูปแบบการปกครองมาสู่ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 และยึดถือเป็นรูปแบบในการปกครองประเทศมาจนถึงปัจจุบัน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขนั้น พระมหากษัตริย์ยังทรงมีฐานะเป็นพระประมุขของประเทศและทรงใช้อำนาจอธิปไตยในการปกครองประเทศคือ ทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติทางสถาบันรัฐสภา ทรงใช้อำนาจบริหารทางคณะรัฐมนตรีและทรงใช้อำนาจตุลาการทางศาล (ประชุม สุวดีดี ,2551) ประเทศไทยแบ่งการบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้นก็จะมีลักษณะโครงสร้าง และการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญมากที่สุดด้านการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนและบทบาทนี้จะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต กระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการอย่างจริงจังมาตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ.2540 ซึ่งบัญญัติเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ถึง 10 มาตรา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยืนยันแนวคิดและหลักการกระจายอำนาจนี้ โดยมีบทบัญญัติที่ต้องการเพิ่มพลังและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นไปอีก มาตรา 78 (3) ซึ่งอยู่ในหมวดที่ว่าด้วยแนวนโยบายแห่งรัฐ บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปใน

ทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเป็นผู้ควบคุมดูแลและเป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดโอกาส การเจริญเติบโตขององค์กรได้ (จิระประภา อัครบวร, 2550) ดังนั้น คุณภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวชี้วัด ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรของหน่วยงานที่เคยถูกใช้เป็นเพียงแรงงาน ได้รับการพัฒนาความสำคัญเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กรเป็นฝ่าย บริหารงานบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดูแล มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถและ เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ โดยต้องใช้ กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรด้วยเช่นกัน (กุลชลี พวงเพ็ชร, 2550) ปัญหาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมากปัญหาหนึ่ง และเกิดขึ้นในหลายองค์กร คือการอ้างรักษาพนักงานไว้กับ องค์กรได้ยาก พนักงานจำนวนไม่น้อยที่ฝึกฝนงานจนชำนาญแล้วลาออกจากองค์กรเดิมและไปทำงาน ให้บริษัทคู่แข่ง เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ย่อมปรารถนาจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับ ค่าตอบแทนที่น่าพอใจ รวมไปถึงความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมอมมนุษย์สามารถหลังสาร แห่งความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี จากการทดลองได้ข้อค้นพบสามารถพิสูจน์ ได้ในเชิงประจักษ์ (Richard Layard) ดังนั้นแนวทางในการรักษาข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้น มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ข้าราชการที่ชำนาญการ เฉพาะด้านมาทำงาน หนทางแก้ไขปัญหาความต้องการโอนย้ายและอัตราการลาออก ไม่เพียงแต่ต้อง สรรหาพนักงานใหม่เท่านั้น แต่ยังมีต้นทุนที่การสรรหาสูง สิ่งที่องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการคือการสร้างและรักษาความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งมี องค์กรประกอบหลักต่างๆในการจัดการ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสร้างความมั่นคงแก่ องค์กร(ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2556) องค์กรของรัฐในประเทศไทยทุกองค์กรให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นและมองหาและพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีสภาพปัญหาสังคมและยังรวมถึงการให้บริการเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ดังนั้น การปฏิบัติงานหน้าที่ ของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นพฤติกรรมที่มีหลายรูปแบบ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและ เรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ นครชัยศรี เช่นเดียวกันที่ถือว่าความสุขในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่อง สำคัญและต้องคำนึงถึงเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีและพร้อม

ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถโดยเฉพาะในด้านการให้บริการสาธารณะและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยอันสำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุงบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนในองค์กร ซึ่งมีปัญหาในเรื่องอัตราการลาออกที่สูงขึ้นทุกวัน นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญของทุกองค์กรที่จะต้องเอาใจใส่ต่อปัญหานี้ จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงว่าจะทำอย่างไรให้คนในองค์กรมีขวัญกำลังใจและเกิดความสุขในการทำงาน ไม่คิดจะโอนย้ายตำแหน่งงานหรือลาออกไปทำงานที่ใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจเพื่อให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพการบริหารงานที่แท้จริงนอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปสู่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการจ้ดระบบการวางแผนบริหารบุคคล กระบวนการเสริมแรงให้บุคคลในหน่วยงาน และเป็นแนวทางไปสู่การบริหารงานในองค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทั้งนี้ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการในพื้นที่อื่นๆต่อไป

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 303 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ข้อมูล ณ วันที่ 20 มกราคม 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair et al., 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คนเพื่อป้องกันค่าความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 40 คน รวมเป็น 200 คน

2.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) ซึ่งเป็นเทคนิคในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงไปยังประชากรในการวิจัย โดยเลือกใช้วิธีแบบจำเพาะเจาะจง (purposive Sampling) ซึ่งเป็นข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับราชการตั้งแต่ 3-5 ปีขึ้นไป และได้ผ่านการอบรมหลักสูตรของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับเนื้อหามากที่สุดในการรวบรวมข้อมูล

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้มีเนื้อหาของการวิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 ส่วนด้วยกัน คือตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย 4 ตัวแปร (Endogenous Variables)

1. ความพึงพอใจในงาน
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในงาน
 - 1.2 การรับรู้ในงาน
 - 1.3 การทำงานเป็นทีม
2. สภาพแวดล้อมในองค์กร
 - 2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2 มนุษย์สัมพันธ์
 - 2.3 บรรยากาศขององค์กร
3. การพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล
 - 3.1 การฝึกอบรม
 - 3.2 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
 - 3.3 ความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
4. ความสุขในการทำงาน
 - 4.1 การติดต่อสัมพันธ์
 - 4.2 ความรักในงาน
 - 4.3 ความสำเร็จในงาน
 - 4.4 การเป็นที่ยอมรับ

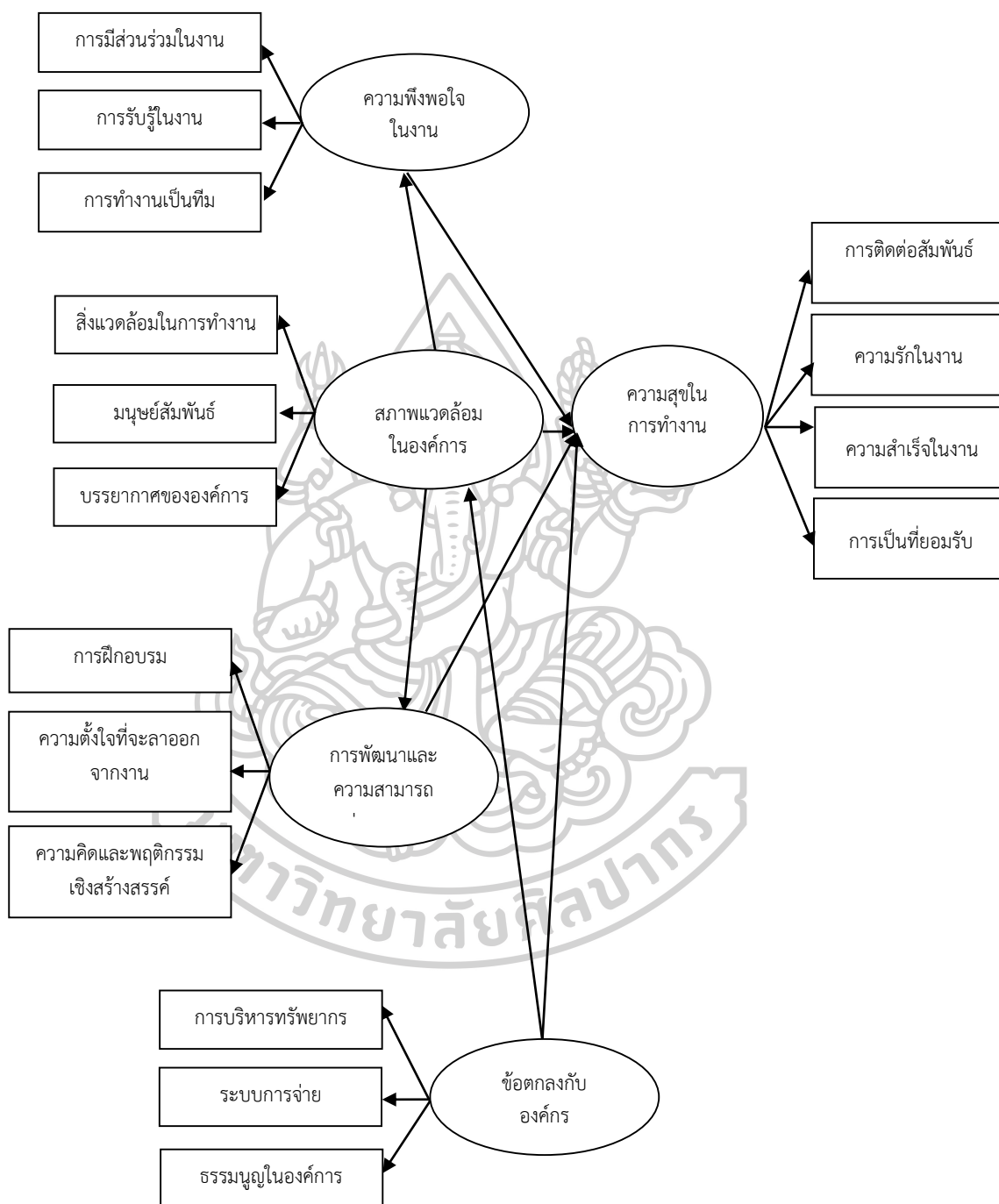
ตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย 1 ตัวแปร (Exogenous Variables)

1. ข้อตกลงกับองค์กร
 - 1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.2 ระบบการจ่าย
 - 1.3 ธรรมเนียมในองค์กร

3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านเวลาในการทำวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross section data) ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมพ.ศ. 2561 ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี มีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อ (Connections) หมายถึง ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี มีความรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตร รับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจกัน

2.2 ด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี มีความรับรู้ที่ตนเองมีความรัก ความพึงพอใจ และผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ รับรู้ที่ตนเองมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี มีความรับรู้ที่ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าภาคภูมิใจ และมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานที่ทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี มีความรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับ ชื่นชมและเป็นที่เชื่อถือจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้รับบริการ ตลอดจนบุคลากรอื่นๆ ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบงานสำคัญๆเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ซึ่งก็คืองานที่ตนพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ครบถ้วน ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและผู้ร่วมงานให้ความสำคัญ รวมไปถึงได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้หรือทราบและเข้าใจถึงความยุติธรรมที่แต่ละองค์กรมีให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม ซึ่งในที่นี้หมายถึงการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

ข้อตกลงกับองค์กร หมายถึง เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ผ่านทางสัญญาการจ้างงาน ข้อตกลงขององค์กรที่ดี เป็นที่น่าพอใจ มีไว้เพื่อจูงใจและพยายามรักษาบุคลากรเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรและเต็มใจทำงานให้แก่องค์กร รวมถึงสร้างความภักดีแก่บุคลากร ซึ่งในที่นี้หมายถึงข้อตกลงกับองค์กรของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างองค์กรและบุคลากร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสม และเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในที่นี้หมายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

ระบบการจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดการระบบของค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง ชัดเจนและสร้างความน่าเชื่อถือแก่องค์กร ซึ่งในที่นี้หมายถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่ทำงานมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิต อาจเป็นคน คือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน หรือเป็นสิ่งของเช่น เครื่องมืออุปกรณ์ก็ได้ ซึ่งในที่นี้หมายถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรทั้งในระดับงานเดียวกันและระดับงานแตกต่างกัน เพื่อให้มีมิตรและสามารถร่วมงานกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งในที่นี้หมายถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี

บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบต่างๆในองค์กรทั้งทางด้านกายภาพคือ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน รวมไปถึงด้านจิตใจ ความเครียด ซึ่งจะแสดงออกผ่านการทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงบรรยากาศภายในองค์กรของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี

การพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่สนับสนุนโดยองค์กร รวมทั้ง ความสามารถส่วนบุคคลและความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ในตัวบุคคลที่สามารถนำมาใช้พัฒนางานและมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในที่นี้หมายถึง การพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอ นครชัยศรี

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุงความรู้ ความสามารถทักษะ และความชำนาญ เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง การฝึกอบรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี

ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง ความคิดของพนักงานที่คิดจะเปลี่ยนแปลงองค์กรในการทำงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลชีวิตส่วนตัวหรือเหตุผลทางความคิดก็ตาม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความตั้งใจที่จะลาออกของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี

ความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานและสร้างประโยชน์ให้งานได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถต่อยอดได้ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี

การตรวจสอบความกลมกลืน หมายถึง การประเมินความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ที่เกิดจากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ปัจจัยด้านข้อตกลงกับองค์กรและตัวแปรแฝงภายใน คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร การพัฒนาและความสามารถ และความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดทฤษฎีของข้อตกลงกับองค์กร
4. แนวคิดทฤษฎีของสภาพแวดล้อมในองค์กร
5. แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับ พบว่านักวิจัยหลายท่าน ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงานไว้หลากหลาย แตกต่างกันไป ดังเช่น

ฉานิกา วงษ์สุรรัตน์ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็นความสุขทางจิตใจ และทางด้านร่างกาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความสุขทางด้านร่างกาย คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง การทำงานไม่เป็นสาเหตุในการเกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกาย เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะหรือปวดท้อง การทำงานมาก

เกินไปทำให้พักผ่อนไม่เต็มที่ ส่งผลให้ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้ำ เป็นต้น

สุรางค์ มะลิทอง (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจ อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า

กฤษรา จามะรี (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ สนุกกับงานที่ทำ และภาคภูมิใจเมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นาฎยา ปรัชญาชัย (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางด้านอารมณ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกในการทำงานที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ โดยจะมีความรู้สึกทางด้านบวกสูงกว่าความรู้สึกทางด้านลบ และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ภัทรชัชฌา เรื่องมะเร็ง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีความสนุกสนาน ผูกพัน และพึงพอใจในงาน อันเนื่องมาจากการได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา มีสัมพันธภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความปลาบปลื้มยินดีและภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์กร

สุรกุล ลีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

รัชณี อิทธิวราร (2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ มีความปลาบปลื้มใจและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก

ทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รัทพล จิตตะวิกุล (2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคคลที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานความรักในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ดียอมรับในการทำงาน

วรรณพร พรายสวาท (2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความสุขจากการดำรงชีวิตที่ที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความคุ้มค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งที้องค์กรจะได้จากการมีความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุด การบริการที่ดีขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลาภิกของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นและลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดผลดีก็จะสะท้อนกลับไปยังองค์กรโดยรวมนั้น

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่ดีมีต่องานในทางบวก รู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ดีได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ดีได้มาจากงานที่ดีทำทนาย มีคุณค่า และนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญการได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่ดีสนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะลักษณะของงานหรือ

สภาพการทำงานที่ดีมีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหารที่ดีที่เหมาะสมแก่การทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานโดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ที่ความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทเกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดี และตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

รัชณี หาญสมสกุล (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน บรรารณาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะของงานนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ลักษมี สุดดี (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิดความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม เกิดความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ

Currie (2003, อ้างถึงในนภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ พนักงานควรทำงานอย่างไม่เครียดจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Diener (2003, อ้างถึงในกฤษิศา จามะรี, 2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน

Manion (2003, อ้างถึงในฉานิกา วงษ์สุริรัตน์, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รวมไปถึงบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความผูกพันกัน

Lyubomirsky (2001, อ้างถึงในรัชณี อธิวิธากร, 2552) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล แนวคิดเชิงจริยธรรม และแนวคิดเชิงบวกตลอดจนประสบการณ์แรงจูงใจ รวมทั้งอธิบายความสุขว่า ให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น มีอารมณ์ดี มีความอ่อนเยาว์ สุขภาพดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกรวมถึงพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึง การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์กร และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

นักทฤษฎีที่แสดงแนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ มีดังนี้

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552, อ้างถึงในเกษร เรืองแก้ว, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้ 8 ประการ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนี้

1. Happy Body (การมีสุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต ชีวิตมีสุข รู้จักนอน รู้จักกิน เหมาะสมกับเพศ วัย ฐานะและการเงินสถานการณ์

2. Happy Heart (การมีน้ำใจงาม) การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ในองค์กรสิ่งจำเป็นที่สุดคือต้องมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของ คุณพ่อ คุณแม่ เจ้านาย ลูกน้อง กับสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Brain (การหาความรู้) คือ การที่มนุษย์ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ซึ่งก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเรียนรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต หรือ เป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ

4. Happy Relax (การผ่อนคลาย) ในการดำรงชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นกัน นั่นคือการมีสมดุลชีวิต

5. Happy Money (การใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้คือการใช้เงินเป็น มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี

6. Happy Soul (การมีคุณธรรม) หิริ โอตตัปปะ เป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม มีความศรัทธาต่อศาสนา มีความซื่อสัตย์ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความสามัคคี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งคือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความสุขขององค์กรในการทำงานเป็นทีม

7. Happy Family (ความสุขของครอบครัว) เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน ทำให้เรามุ่งมั่น ในการทำงานให้ชีวิตดีขึ้น กำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคง

8. Happy Society (ความสุขขององค์กรและสังคม) คือ สังคมนอกที่ทำงาน กับสังคมในที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีลิโวเมียร์สกี, เชลดอน และเคต (Lyubomirsky, Sheldon and Schkade 2005, อ้างถึงในสุรกุล ลีเรือง, 2553) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า หากคนมีความสุขจะ

ส่งผลให้เกิดสภาวะจิตใจที่เป็นบวก มีรางวัลทางสังคม (มีเพื่อนมาก ได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากขึ้น) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นคุณภาพงานเพิ่มขึ้น และรายได้ที่มากขึ้น) และยังมีความกระตือรือร้น มีพลัง และมีความคล่องตัว

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason 2004, อ้างถึงในรัชณี อธิธิวรารกร, 2552) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า ความสุขไม่ใช่เพียงแค่การได้รับความสุข

สำราญ เกียรติยศหรือเงินทองเท่านั้น แต่ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก และความสุขมาจาก 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ ความสุขเกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2. ความรู้ กล่าวคือ ข้อมูล ความรู้และความสามารถในการใช้เหตุผล เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง เช่น ถ้าบุคคลต้องทำการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญพวกเขาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงานและการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดคือ การฝึกใช้เหตุผลนั่นเอง

3. ความดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขต้องมีคุณลักษณะทางจริยธรรมด้วย ซึ่งเกิดจากการซึมซาบจากทุกสิ่งที่คุณคนทำ การอบรมจริยธรรมส่วนใหญ่มาจากการรวมวิสัยทัศน์และการสร้างหลักการให้พนักงานเรียนรู้ เลียนแบบและมีการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องการตัดสินใจโดยมีคุณธรรมควบคุมไปกับความรู้สึกที่รับผิดชอบ จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมและความชำนาญในการตัดสินใจที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจอย่างแท้จริงซึ่งจะช่วยลดอารมณ์ทางลบที่เกิดจากความเครียด นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (self-efficacy) มากขึ้น

มานีเยน (Manion 2003, อ้างถึงในมานิกา วงษ์สุริรัตน์, 2554) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาล ซึ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานด้วย ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนทนา มีการให้ความร่วมมือ พุดคุยกันอย่าง

เป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และมีการให้การช่วยเหลือ

2. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และองค์การเกิดการพัฒนา

3. ด้านความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน การรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่ที่ทำงานที่ตนรับผิดชอบ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้เองจากแนวคิดด้านองค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ มาเนียน (Manion 2003) กล่าวว่า เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์การแล้ว ความสุขในการทำงานก็จะตามมา

เกษม ตันติผลาชีวะ (2545, อ้างถึงในทัศนจิตา เทพสุริวงศ์, 2550) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

ไดเนอร์ (Diener 2000, อ้างถึงในภัทรชันษา เรืองมะเริง, 2553) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อม อายุ รายได้ สถานภาพสมรส และองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น มีเหตุผล และไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นสุขในสิ่งที่ดีงาม ราบรื่น อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน สนุกสนานและมีความชื่นชอบกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การมีอารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งแย่ๆเกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม รู้สึกคับข้องใจ อึดอัด เศร้าหมอง บรรารณาที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ตนเองมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. แนวคิดที่ส่งเสริมการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน

นักทฤษฎีที่แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้แก่

เยาเวลักษณะ เสมคำ (2553) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไว้ว่า การทำให้งานที่ทำอยู่เป็นประจำน่าสนใจและรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ไม่ใช่เรื่องง่าย ขณะที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและทัศนคติบางประการที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานดังต่อไปนี้น่าจะมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น คือ

1. เลือกรับผิดชอบสิ่งรอบข้างในด้านดี การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดีๆที่องค์กรให้พนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร

2. พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คุณคิดว่าไม่ถูกต้อง ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาของตนเองพนักงานไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่างๆในองค์กรให้ดีขึ้น
3. พิจารณาการแก้ปัญหาในภาพรวม ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต
4. มีความคิดเชิงบวก ถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหา หรือปฏิเสธการทำงานที่จำใจได้ ก็ควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานรวมทั้งตนเองให้สามารถเข้ากันได้กับสิ่งที่เผชิญอยู่
5. รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำ การจัดตารางเวลาจะทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคนเสียเวลาในการทำสิ่งที่คุณคิดว่าสำคัญ ซึ่งจริงๆแล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงานดังกล่าวทำแทน
6. จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่ งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรงควรให้หัวหน้าพิจารณางานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ
7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่เข้ากันได้ดีคือหัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน
8. ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยาเมื่อรู้สึกว่ามีชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้จนยากหรือเข้าเกินกว่าจะแก้ไข
9. หยุดพักผ่อนเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุดพักผ่อน จะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

พระอาจารย์วิเชียร วชิรปัญญา (2551, อ้างถึงในภัทรชันษา เรื่องมะเร็ง, 2553) กล่าวว่า หากปรารถนาที่จะทำงานอย่างมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ บุคลากรพึงยึดหลักธรรมะ พรหมวิหาร 4 อันหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นความรู้สึกสนิทสนม เป็นรักที่ไม่หวังผลตอบแทน ปราศจากกิเลสแอบแฝง เช่น หัวหน้ารักและเมตตาลูกน้อง ต้องการให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำงานร่วมกันด้วยความปรารถนาที่ดีโดยไม่เบียดเบียนกัน เป็นต้น

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยจะคอยให้ความช่วยเหลือในทุกทางที่สามารถทำได้ ทั้งทางด้านวัตถุ กำลัง หรือทางวาจา เช่น การไม่พูดจาทั่บถมเพื่อนร่วมงานที่ประสบความล้มเหลว และมีน้ำใจช่วยเหลือแม้ยามทุกข์ยาก เป็นต้น

3. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้ดี เป็นความรู้สึกเบิกบานใจ เมื่อได้เห็นผู้อื่นมีความสุขสบาย ประสบความสำเร็จด้วยลาภ ยศ สรรเสริญ เจริญในหน้าที่การงาน เช่นเมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ได้ขึ้นเงินเดือน ก็รู้สึกยินดีอย่างจริงใจ เป็นต้น

4. อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงคราววิบัติ วางตัว วางใจให้เป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีปัญญา เช่น ไม่โศกเศร้าเสียใจเมื่อเพื่อนร่วมงานโดนตำหนิโทษหรือให้ออกจากงาน เป็นต้น

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงาน ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลงก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา ลดความเครียดจากการทำงาน

3. ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

4. ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่น และมีเหตุผลมากขึ้น การสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆมากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

พรรณิภา สืบสุข (2548, อ้างถึงในฉันทานิกา วงษ์สุริรัตน์, 2554) ได้สรุปแนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. งานที่ท้าทายความสามารถ คืองานที่น่าสนใจ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ และมีความสุข

2. การมีส่วนร่วมในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เกิดความรู้สึกตั้งใจ มุ่งมั่น สนุก อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงานและความสุขในการทำงาน

3. บรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ควรเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

4. สัมพันธภาพที่ดี ก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ตลอดจนเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เช่น ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการตอบสนองความต้องการของตน มีความสุขและเกิดความพึงพอใจ

6. คุณภาพชีวิตในงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่งเสริมการคงอยู่ในงานได้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้แสดงแนวคิดที่ส่งเสริมการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ คนที่ทำงานด้วยความพึงพอใจในงาน และมีใจรักในการทำงาน ย่อมไม่เบื่องาน มีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี มีความสนุกกับงานที่ทำ แม้มีอุปสรรคก็ไม่ทอดยถ่ก่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

2. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากเปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน การค้าของเถื่อน แต่ก็ขาดความภาคภูมิใจ

3. งานที่มีความท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงจะได้ค่าตอบแทนที่สูง แต่ไม่ค่อยมีการท้าทายความสามารถ อาจทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อทำงานนานขึ้น มักมีลักษณะซ้ำซากจำเจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้มีความสุขในการทำงาน และเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผลปัญญาและอารมณ์

4. งานที่ทำมีคุณค่า คือ คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ดังนี้

4.1 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย

4.2 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิง ไร้สาระตลอดคืนโดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เช่น การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน การวางแผนสำหรับอนาคต การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวชีวิตการทำงาน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เช่น แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน คือ มีคนหลายคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้พึงพอใจมีความสุข และมีแรงจูงใจ

6. มีผลตอบแทนค้ำค่า ผลตอบแทนที่ค้ำค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเองจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อวิถีในเชิงบวก

8. มีสัมพันธ์ภาพที่ดี การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี สัมพันธ์ภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้ สภาพสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จโดยเฉพาะงานที่ทำหาย เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และใช้ไหวพริบปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต

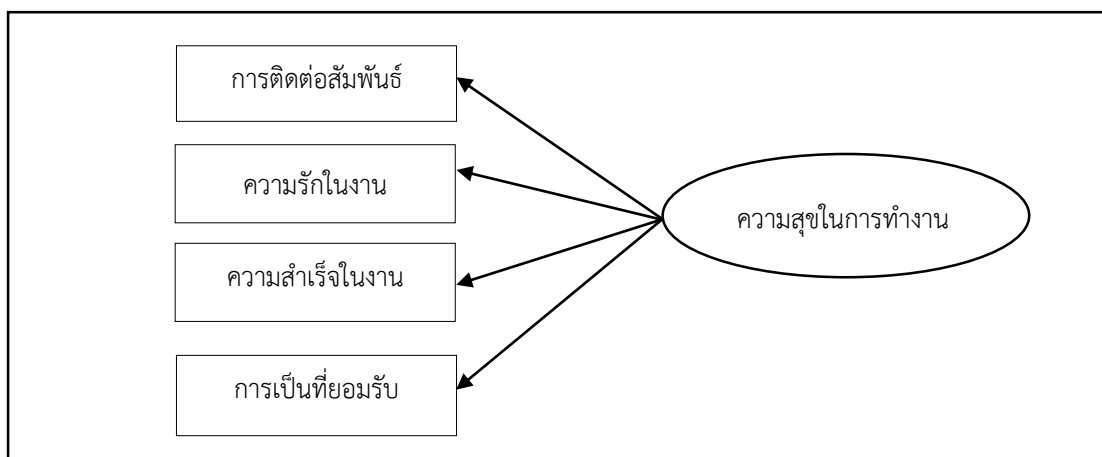
ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544, อ้างถึงในทัศนทิภา เทพสุริวงศ์, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานที่จะประทับใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1. กำหนดธรรมชาติงานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล
3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่ายและในระบบบริการสุขภาพ

5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับพยาบาล
7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาลและทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่างๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล
9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบการนิเทศของผู้บริหารและการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่นๆที่เสริมสร้างความพึงพอใจ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุขนั้นควรเริ่มต้นจากตัวเราเองก่อน โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านบวก มีเมตตาต่อกัน มีความเคารพและรักในงานที่ทำ ที่สำคัญควรรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด ซึ่งหากบุคลากรทุกคนรักในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ ในการทำงานยอมเสียสละ และเอื้อให้เกิดความสามัคคี และความมีประสิทธิภาพของงานตามมาด้วยเช่นกันจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของมานเนียน (Manion 2003) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งค่อนข้างตรงกับลักษณะการทำงานของกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา และประยุกต์แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของช่อแก้ว (จันทร์นิยม 2554) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของมานเนียนทั้ง 4 ด้านดังได้กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ กาดติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แนวคิดทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นพื้นฐานมาความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย เช่น วิรุฬ พรรณเทวี (2552) กล่าวเอาไว้ว่าความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน หากมีความคาดหวังมากและได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะมี ความพึงพอใจมาก แต่หากได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอก็ไม่เกิด ความพึงพอใจ ในขณะที่ เชลลี (Shelly, 1995 อ้างถึงในกิตติพงษ์ แสงสุระ, 2551) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์เกิดขึ้นจากทรัพยากรที่ได้รับอย่างครบถ้วน

จากความพึงพอใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ดังที่นักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้ว่า เบียร์ (Beer, 1994, อ้างถึงใน นงลักษณ์ บุญไทย, 2549) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกส่วนตัวต่องานที่ทำไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความคาดหวังและความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ คูเปอร์ (Cooper, 1998) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือ การได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่เหมาะสมได้รับความสะดวกในการไปและกลับที่พัก ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่พอใจ ในขณะที่ มอร์ซ (Morse, 1998) กล่าวว่า ถ้ามีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการจะทำให้เกิดความเครียดน้อยลง อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ สมิต (Smith, 1980) ที่มองว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีต่องานของตนโดยการพิจารณาว่า งานนั้นตอบสนอง

ความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในงานนั้นยังเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลใดบุคคลหนึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ซึ่งก็คืองานที่ตนพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ครบถ้วนตรงกันข้ามถ้าหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

2.2 ทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

นักวิจัยได้แบ่งแนวทางการมีส่วนร่วมไว้หลายประเภทและหลายระดับ ในที่นี้จะกล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานของภาคเอกชน ดังนี้ ไลเคอร์ท (Likert, 1961) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้ และกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือกุหลองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ โดยข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้ ในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีปฏิภิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร รวมไปถึงมีการตัดสินใจต่างๆกระทำร่วมกันโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กรและเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง โดยการควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิรวมไปถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน เฮาส์ (House, 1974) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing information) การแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) และการแบ่งอิทธิพล (sharing of influence) ภายใต้ต้องการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน นอกจากนี้ยังใช้วิธีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้

ในการตัดสินใจ โดยมีความคิดเบื้องต้นว่า การเพิ่มความพยายามของผู้ได้บังคับบัญชา ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผนและการปฏิบัติงานนั้น หากเขาได้เรียนรู้งานและบทบาทเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนต่อบทบาทและความพึงพอใจมากขึ้นเช่นเดียวกับ สแวนเบอร์ก (Swanberg, 1990) ที่ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าประกอบไปด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

2.2.1.1 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ธนาภรณ์ เมทณีสุดี (2543) กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมมี 4 ส่วน คือ การร่วมตัดสินใจ หมายถึง จะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการ การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแลรักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นตลอด เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผน โครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผนการเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วมจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วม เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเองสำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคล โดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาสถานภาพทางสังคม อาชีพและรายได้ เป็นต้น

2.2.1.2 รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ และการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

จากการศึกษา สรุปว่า การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคลากรนั้นรู้สึกเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร ระดับของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับความประสงค์ที่จะเข้าร่วมของตัวบุคลากรเองและทักษะความสามารถที่องค์กรมองเห็น

2.2.2 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญองค์กร เพราะการเติบโตขององค์กรต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน มิใช่การทำงานด้วยใครเพียงคนเดียว มิเช่นนั้นจะไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญาและความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลายๆคนช่วยกันทำ จึงเกิดความร่วมมือ

2.2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้มากมาย ยกตัวอย่างได้ดังนี้ Brill (1976) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การรวมกลุ่มทำงาน ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารมีความร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกัน วางแผนงานให้สำเร็จ ส่วน Woodcock (1989) ได้ให้ความหมายของทีมหรือทีมงานว่า ทีมงานหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกันในสิ่งที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จมากกว่าการทำงานโดยลำพัง เช่นเดียวกับ ฮิวส์ (Hues, 1982) กล่าวว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน หรือหมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน หรือแม้แต่กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปว่า การทำงานเป็นทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองร่วมกัน

ได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยหลักของการมีมนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารและความรู้ทางจิตวิทยาให้เข้าใจตนเองและเพื่อนในทีมงานเพื่อให้ทีมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทีมงาน

การแบ่งประเภทของทีม เช่น ทีมงานแนวคิดกลุ่มในองค์กรทีมงานแนวคิดด้านสังคมวิทยา หรือทีมตามแนวคิดจิตวิทยาสังคม เป็นต้น กล่าวคือ การจัดแบ่งทีมงานออกเป็นประเภทต่างๆ มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับแนวคิดเฉพาะแบบของทีมนั้นๆ (สุนันทา เลาพันธ์ 2540) มีนักวิชาการหลายท่าน แบ่งประเภทของทีมงานสรุปได้ ดังนี้

ทีม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือทีมที่เป็นทางการ (Formal Team) เป็นทีมงานทำงานทั่วไป ในองค์กรทำงาน หรือปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นประจำตามหน้าที่ ที่องค์กรกำหนดเช่น งานวางแผนการผลิต งานตามรอบบัญชี เป็นต้น อีกประเภทคือทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Teams) เป็นทีมที่ตั้งขึ้นมาชั่วคราว เพื่อทำงานโครงการพิเศษหรือหน้าที่อื่นๆที่เพิ่มขึ้นมาจากงานประจำ เมื่อปฏิบัติภารกิจเสร็จแล้วก็ถือว่าภาระหน้าที่สิ้นสุดลง เช่น งานโครงการย้ายสถานที่ทำงานไปที่ใหม่ งานกิจกรรมกีฬา หรืองานช่วยเหลือสังคมตามสถานการณ์บ้านเมือง เป็นต้น ประเภทของทีมสามารถแบ่งได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแบ่งประเภททีม

ทีมที่เป็นทางการ (Formal Team)	ทีมผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน
	ทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีทักษะความรู้ความชำนาญในแต่ละสาขาวิชา
	ทีมผู้ชำนาญการผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องคล้ายๆกัน มาร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
	ทีมสนับสนุนทั่วไปสำหรับช่วยสนับสนุนงานด้านอื่นๆ
ทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Teams)	ทีมงานโครงการสำหรับปฏิบัติงานร่วมกันตามโครงการมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการกำหนดไว้
	ทีมเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ตั้งขึ้นเพื่อร่วมมือปรับปรุงแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า
	ทีมสร้างสรรค์เพื่อร่วมคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
	ทีมเฉพาะกิจ เป็นทีมที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาแต่ละประเภทให้ได้ผลโดยเร็ว

การแบ่งทีมอีกประเภทหนึ่ง เป็นการแบ่งประเภทโดยวัตถุประสงค์และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1994) จำแนกประเภทของทีมไว้ 6 ประเภท คือ ทีมแรกคือทีมกลยุทธ์ เป็นทีมที่รับผิดชอบ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบายโครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้า ทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทีมที่สองคือทีมบริหารเป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ ทีมที่สามคือทีมโครงการถูกแต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว ทีมที่สี่คือทีมประสานงาน แต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทีมที่ห้าคือทีมที่นึกคิดเป็นผู้เสนอแนวคิดและสนับสนุนการตัดสินใจ และทีมที่หก ทีมปฏิบัติการเป็นทีมการรับผิดชอบปฏิบัติงานโดยตรง

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะแบ่งทีมรูปแบบใด ทุกทีมในองค์กรต่างมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับประเภทของงาน โอกาส และเวลา จะเห็นได้ว่าการจัดแบ่งประเภททีมงานดังกล่าวพบว่า ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับแนวความคิดเฉพาะแบบหรือตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีมนั้นๆ ดังที่ สุนันทา เลานันท์ (2544) กล่าวว่า ไม่ว่าจะแบ่งประเภททีมงานแบบใดก็ตาม ทุกทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบให้ลุล่วงไปด้วยพลังของทีมงาน

ในส่วนขององค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังเช่นที่ฉันทนา จันท์บรรจง (2542) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมที่เกื้อหนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ทุกคนในทีมต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ การกำหนดจุดมุ่งหมายของทีมควรให้สมาชิกมีส่วนร่วม กำหนดนโยบายและเป้าหมายของทีมเป็นอย่างดี หากไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมโดยตรงเนื่องจากมีสมาชิกมากเกินไปก็ควรทำให้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นก็ควรจะให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้โดยเร็ว นอกจากนี้จะต้องพยายามทำให้จุดมุ่งหมายส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อภาระหน้าที่ของทีมงานเพราะถ้าจุดมุ่งหมายส่วนตัวสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม จะเกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่ม

2. ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมาะสม ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือสมาชิกกลุ่ม เป็นกันเอง ไม่มีอิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นคนเปิดเผยจริงใจ ซื่อสัตย์ไม่เป็นเผด็จการทุกรูปแบบ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง สามารถนำการประชุมได้อย่างดี ไม่ผูกขาดการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือกลุ่มเสมอ และสามารถเสนอผลงานให้กลุ่มและสาธารณชนเข้าใจได้

3. สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งของตนเอง และของกลุ่ม ยอมรับฟังและความคิดเห็นผู้อื่น รู้จักแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เคารพในมติของกลุ่มและไม่เบี่ยงเบนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อช่วยงานของกลุ่มในทุกรูปแบบ

4. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก คือ มีความเหนียวแน่นหรือมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกลมเกลียวกันในหมู่สมาชิก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โยธิน ศันสนยุทธ (2530) กล่าวว่า มีผลงานวิจัยที่พบว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีผลผลิตสูงกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นน้อย ซึ่งจากผลการศึกษาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเหนียวแน่นของทีมงาน และตามความคิดเห็นของสิทธิโชค วรสันติกุล (2531) กล่าวว่า ถ้าขนาดของกลุ่มเล็ก จะมีความเหนียวแน่นมากกว่าขนาดใหญ่ เพราะกลุ่มขนาดเล็กสามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยทั่วถึง ในขณะที่กลุ่มขนาดใหญ่มีอุปสรรคมากขึ้นในการติดต่อสื่อสาร และอาจจะมีกลุ่มเล็กเกิดขึ้นในกลุ่มใหญ่ได้ด้วย โดยธรรมชาติมักจะมีการแข่งขันระหว่างกลุ่มเล็กเพื่อแย่งผลประโยชน์กัน อีกทั้งสมาชิกที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น ค่านิยม เจตคติ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งมีผลทำให้กลุ่มเหนียวแน่นมากขึ้น เพราะการติดต่อสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจและเพื่อประสานงานกันเป็นไปด้วยความสะดวก รวมไปถึงความถาวรของการเป็นสมาชิกเนื่องจากกลุ่มที่มีสมาชิกอยู่ร่วมกันเป็นเวลายาวนานจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกผลัดเปลี่ยนกันเข้าออกอยู่เสมอ เพราะสมาชิกใหม่ที่เข้ากลุ่มในระยะแรกจะตื่นรับแสวงหาสถานภาพบางอย่างในกลุ่ม ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกับสมาชิกอื่นได้ง่าย ต่างกับสมาชิกที่อยู่ร่วมกันมานานจะรู้จักและเข้าใจกันดีและมีสัมพันธภาพที่มั่นคงกว่า จึงปฏิบัติต่อกันอย่างรักใคร่กลมเกลียวมากกว่า

5. สมาชิกที่มีเป้าหมายต้องพึ่งพาผู้อื่นในกลุ่ม เพราะการที่สมาชิกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน ทำให้แต่ละคนมีความหมายต่อกันและทำให้กลุ่มมีความสำคัญ เนื่องจากทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกถ้าเพื่อนสมาชิกและกลุ่มประสบความสำเร็จ ตนเองก็ประสบความสำเร็จตามไปด้วย

6. สถานการณ์ภายนอกเหนืออำนาจ เช่น การคุกคามจากภายนอกที่ทำให้กลุ่มรู้สึกถูกขัดขวางไม่ให้บรรลุเป้าหมายของคนและกลุ่ม จะกระตุ้นให้สมาชิกมีการรวมตัวกันมากขึ้นเพื่อเพิ่มพลังในการต่อรองหรือต่อสู้กับกลุ่มอื่น สถานการณ์เช่นนี้ จะทำให้กลุ่มมีความเหนียวแน่นมากขึ้น

7. การดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอของกลุ่ม เพราะเป็นการเน้นความสำเร็จของกลุ่มซึ่งหมายถึงเป็นความสำเร็จของสมาชิกด้วย ถ้ากลุ่มมีกิจกรรมสม่ำเสมอ มีการขยายงานออกไป และ

ได้ผลสำเร็จของตามวัตถุประสงค์ก็จะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจกับผลที่ได้รับและจะก่อให้เกิดการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น

8. วิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความร่วมมือกันในทุกขั้นตอนการทำงาน มีการวางแผนที่ดี มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนของระดับบริหาร วิธีการดำเนินการต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมด้วยให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและใช้ระบบข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจทุกขั้นตอน มีระบบการควบคุมการดำเนินงานตามแผน รวมถึงมีความยืดหยุ่นพอที่จะสามารถปรับใช้ให้เหมาะสม ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9. การประเมินผลที่ดี เพื่อที่จะให้สมาชิกได้มีโอกาสทบทวนผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายขององค์การเพื่อทราบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น แต่การประเมินผลงานโดยทีมต้องพยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน

10. การปรับปรุงโดยความร่วมมือของกลุ่ม เป็นขั้นตอนหลังจากได้มีการประเมินผลโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากพบว่ามีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องก็ควรจะร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้สำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ เปิดโอกาสให้พนักงานปรับปรุงวิธีการทำงานตามความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนโดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา วิธีการทำงานของกลุ่มคุณภาพเน้นขั้นตอนตามวงจรเดมมิง (Demming Circle ของ Dr.Edwards Deming) ดังนี้ คือ

Plan (P) หมายถึง การวางแผน

Do (D) หมายถึง การนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ

Check (C) หมายถึง การเปรียบเทียบผลการทำงาน

Action (A) หมายถึง การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเพื่อถือปฏิบัติต่อไปแต่ถ้าไม่ได้ผลก็นำไปพิจารณาวางแผนเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

12.บรรยากาศของกลุ่มที่เป็นกันเองเปิดเผยจริงใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่ ดึงเครียด แต่ ก็มีความเอาใจใส่ในงาน ร่วมกันทำงานอย่างจริงจังและเป็นธรรมชาติ ไม่ฝืนทำหรือแกล้งทำเฉพาะต่อ หน้าผู้อื่น ไม่แสดงความเบียดเบียนรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ไม่มีการใช้อารมณ์หรือพูดนอก เรื่องไม่แสดงความเป็นศัตรูหรือแสดงความรังเกียจฝ่ายที่มีความเห็นขัดแย้ง การวิพากษ์วิจารณ์กัน อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สมาชิกจะรู้สึกว่าคุณเองมีอิสระเต็มที่ที่จะแสดงความรู้สึกออกมาได้ทันที เมื่อมีปัญหาไม่ต้องเก็บความรู้สึกและเมื่อนำเสนอปัญหาทุกคนยินดีรับฟังและร่วมกันแก้ไขปัญหา

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่าในการทำงานเป็นทีม แต่ละทีม จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีซึ่งในแต่ละทีมจะต้อง ประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันอย่างสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในทีมอย่างมีแบบแผน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันในการปฏิบัติงาน มีการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันผลลัพธ์สุดท้ายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มี คุณภาพสูง (สุนันทา เลาพันธ์, 2544)

สำหรับประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ วรวิมล บุตรอำมาตย์ (2550) ประโยชน์ของการสร้างทีมงาน คือช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความ หลากหลายด้านความรู้ ความสามารถและทักษะจะช่วยให้การแก้ปัญหาสำเร็จลุล่วงด้วยดีช่วยลด ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลากรในหน่วยงานและเกิดเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ส่วนบีบีและมาสเตอร์ สัน (Beebe and Masterson: 1990) ได้สรุปประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมได้ว่า ทีมจะมี แหล่งข้อมูลมากกว่าคนเพียงคนเดียวและสามารถใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สร้างสรรค์ได้ มากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว ทำให้ได้ทางออกที่ดีที่สุดต่อการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น การทำงาน เป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันสมาชิกของทีมจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้นเพราะ ข้อมูลสะท้อนกลับที่เราได้รับจะทำให้ตระหนักถึงคุณลักษณะของตัวเราที่เรามองไม่เห็นแต่คนอื่น มองเห็นสำหรับ วิภาพร มาพบสุข (2543) ได้สรุปประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็น ทีมทำให้เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่นั่นด้วย สมาชิกของทีม สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีม ทำให้เกิดมาตรฐานการ ทำงานที่ดีของทีมงานซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์กร เดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมของทั้งองค์กรดีไปด้วยทำให้องค์กรมีความ เจริญเติบโตมีมาตรฐานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิก

รักใคร่ชอบพอกันและไม่มีการจัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าถึงผลประโยชน์เฉพาะตนและสมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพทั่วองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งเพราะมนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน ในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้นๆ เพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุดเพราะการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้อื่นรักและผูกพันต่องานมองเห็นอนาคตองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งคนมีส่วนรับผิดชอบจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.2.3 ทฤษฎีของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

เชพพาร์ด ลีวิกกี และมินตัน ได้จำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 2 ด้านได้แก่ (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992)

2.2.3.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)

มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไว้ ดังนี้ เชพพาร์ด, ลีวิกกี, และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) ที่กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับมีความเสมอภาคและถูกต้อง เช่นเดียวกับ กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม และ โฟลเยอร์และโครปันซาโน (Folgers and Cropanzano, 1998) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนหรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับมีความยุติธรรม จึงสรุปความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนได้ว่า เป็นการรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่บุคลากรพึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคและยุติธรรม เหมาะสมกับงานและความสามารถของบุคลากรนั้นๆ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีหลักการที่สำคัญในการวัดมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ดังนี้

1. หลักความสมดุลกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรกมาตรฐานดุลยภาพ (Equity) บุคคลและกลุ่มจะต้องได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่บุคคลทำได้ ช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านผลการ

ปฏิบัติงาน ประเภทที่สองมาตรฐานความเสมอภาค (Equality) ทำให้บุคคลหรือกลุ่มได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงผลงานหรือสิ่งที่ลงทุนไป เนื่องจากทุกคนในกลุ่มต่างก็มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน จึงไม่มีใครที่มีความสำคัญมากกว่ากัน ช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมาตรฐานที่สาม มาตรฐานความต้องการ (Need) บุคคลและกลุ่มจะได้ผลตอบแทนในสิ่งที่พวกเขาต้องการ เพื่อที่จะทำให้เขาสามารถดำรงชีวิตได้ในฐานะที่เกิดเป็นมนุษย์ และเพื่อให้รักษาศักดิ์ศรีของบุคคลด้วย เช่น ในการขึ้นเงินเดือน บุคคลอาจเปรียบเทียบผลการขึ้นเงินเดือนของตนกับของคนอื่น ถ้าตนเองไม่มีหนี้สินและมีเงินเก็บ ขณะที่คนอื่นมีคู่สมรสและบุตร ตนเองจะมองว่าคนอื่นควรได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่า ช่วยบรรลุเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์

2. เซพพาร์ด ลีวิกกี และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) กล่าวว่า หลักความถูกต้องกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน คือ เป้าหมายของความยุติธรรมที่แตกต่างกัน จะทำให้มาตรฐานที่จะนำมาตัดสินความถูกต้องของผลตอบแทนมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย มาตรฐานความคงที่ภายใน (Inter Consistency) ใช้ในการตัดสินใจจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรม ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ แม่นยำ มีเหตุผล เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางกฎหมายหรือนโยบาย (Law and Policy) ใช้ในการประเมินเพื่อการจัดสรรผลตอบแทน ต้องถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ นโยบายของสังคม หรือมาตรฐานของกลุ่มช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมาตรฐานการดำเนินชีวิต (Station in Life) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความอาวุโส ระดับอาชีพ ความนับถือในวิชาชีพ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความมีเกียรติ และความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์

2.2.3.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไว้ ดังนี้กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง ความยุติธรรมของวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการกำหนดผลตอบแทน โฟลเยอร์ (Folgers, 1998) ขยายความเพิ่มเติมว่าเป็นการที่บุคคลรับรู้วิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆในองค์กร และจอห์น (John, 1996) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่า กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินผลตอบแทนมีความสมเหตุสมผล จึงสรุปความหมายได้ว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นกระบวนการการตัดสินใจถึงสิ่งที่จะใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรผู้ทำงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎีความยุติธรรมด้านกระบวนการของทรีโบท์และวอร์คเกอร์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการตามแนวคิดของเซพพาร์ด, ลีวิกกี, และมินตัน

ทรีโบท์และวอร์คเกอร์ (Thibaut and Walker, 1975) กล่าวว่าทฤษฎีความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีต้นกำเนิดมาจาก แนวคิดด้านกระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งยอมรับโดยทั่วกันว่า กระบวนการตัดสินหรือการพิจารณาที่ยุติธรรม มีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับผลของการตัดสินของสาธารณชน จึงได้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าว

เซพพาร์ด, ลีวิกกี, และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) อธิบายว่า เกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการซึ่งพัฒนามาจากหลักพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความยุติธรรม เกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐาน 3 ประการได้แก่ ความถูกต้อง ความสมดุล และเป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรม ได้แก่ เป้าหมายด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ และเป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ

จากทฤษฎีดังกล่าว ทำให้มีหลักการที่สำคัญในการวัดมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ดังนี้

1. หลักความสมดุลกับความยุติธรรมด้านกระบวนการมีสิ่งสำคัญ 2 ประการที่ใช้ในกระบวนการตัดสินใจคือ ประการแรก สิ่งที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ (Decision Inputs) ได้แก่ กรอบของปัญหาที่นำไปสู่การตัดสินใจ ความมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบและความสมดุล ความเป็นกลาง เป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสมดุลของอำนาจ ความคงที่ของกระบวนการ เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ความสมดุลในการลงทุน และสถานะของบุคคลในกลุ่ม ประการที่สอง อำนาจในการตัดสินใจ (Decision Power) คือ อำนาจของบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายทั้งนี้กระบวนการจะมีความสมดุล และบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมในด้านต่างๆ ได้ต้องมีความสมดุลของอำนาจ (Balance of Power) ในองค์กรกระบวนการต่างๆ ต้องไม่ถูกรอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และอำนาจต้องเกิดความสมดุล ซึ่งเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะบรรลุ การตรวจสอบและความสมดุล (Check and Balance) กระบวนการต่างๆ ภายในองค์กรอย่างมีอคติน้อยที่สุด ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายความยุติธรรมด้านผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลในการลงทุน (Balance of Inputs) กระบวนการที่สมดุล คือ ช่วยให้บรรลุเป้าหมายความยุติธรรมด้านศักดิ์ศรีของความเป็น

ปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการ และการตัดสินใจในขั้นท้าย

2. การตัดสินใจภายในองค์กรต้องมีความแน่นอน โดยกระบวนการจะมีความถูกต้องและบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมในด้านต่างๆ กล่าวคือ หลักความถูกต้องกับความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยบุคคลจะรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการก็ต่อเมื่อกระบวนการมีความถูกต้องได้แก่ ความเป็นกลางของข้อมูล (Neutral) กระบวนการต้องมีความแน่นอนและไว้วางใจได้ (Consistency with Specified Procedures) กระบวนการที่กำหนดขึ้นต้องเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ และสถานะที่เสมอภาคกันของบุคคลในกลุ่ม (Standing)

2.2.3.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ไว้ดังนี้ โพลเยอร์ (Folgers, 1998) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ดังที่กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) ได้จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมโดยเน้นการปฏิบัติต่อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงาน และสามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม และส่วนที่สอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ การมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อผู้อื่นในองค์กรหรือบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมซึ่งในองค์กรอาจหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลากรต่องานที่ตนพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ครบถ้วน ทำให้มีความต้องการและตั้งใจทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการองค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม (Likert, 1961) เพราะการเติบโตขององค์กรต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Brill, 1976) ได้กล่าวว่าการรวมกลุ่มทำงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารมีความร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกันใช้ความรู้ความสามารถวางแผนงานให้สำเร็จ ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขโดยอาศัยหลักการมนุษยสัมพันธ์ โดยการแบ่งทีมมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับแนวทางการทำงานของแต่ละองค์กร

ซึ่งทีมที่ดีก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน ตั้งแต่ผู้นำ ผู้ตาม และสภาพแวดล้อม อีกทฤษฎีคือทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรม ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งทั้งสามด้านต้องได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อให้บุคลากรมีต่อองค์กรมากที่สุด

3. แนวคิดทฤษฎีของข้อตกลงกับองค์กร

3.1 ความหมายของข้อตกลงกับองค์กร

เบทแมนและสเตทเซอร์ (Bateman and Staser, 1984) กล่าวว่า ข้อตกลงองค์กรเป็นมิติที่หลากหลายที่มีอิทธิพลของพนักงานที่มีความภักดีขององค์กร ความพึงพอใจที่จะพยายามทำเพื่อองค์กร มีเป้าหมายที่จะสร้างความปรองดองกับองค์กรและยังคงรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกองค์กร เช่นเดียวกับเมเยอร์และอัลเลน (Mayer & Allen, 1994) ที่กล่าวว่า ข้อตกลงขององค์กรเป็นบริบททางจิตวิทยาที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจที่จะยังคงรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานกับองค์กรนั้นๆเช่นกัน

ส่วนนอร์ทคราฟท์และเนล (Northcraft and Neil, 1996) กล่าวว่า ข้อตกลงองค์กรเป็นการสะท้อนทัศนคติด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นกระบวนการรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ ส่วนมาร์ม (Malm, 2006) กล่าวว่า ข้อตกลงกับองค์กร เป็นสิ่งที่ใช้วัดการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานหนึ่งและการพัฒนาองค์กร เป็นความลงตัวของระหว่างคุณค่าขององค์กรและคุณค่าของพนักงาน ต่อด้านวิธีการลาออก สร้างความภักดีและความภาคภูมิใจในการทำงานแก่พนักงานในองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ข้อตกลงกับองค์กรเป็นสิ่งที่ยังคงสร้างขึ้นเพื่อจูงใจและพยายามรักษาบุคลากรเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรและเต็มใจทำงานให้แก่องค์กร รวมถึงสร้างความภักดีแก่บุคลากร

3.2 ทฤษฎีของข้อตกลงขององค์กร

3.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสมต่อองค์กรและดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์หลักของค่าตอบแทน มีไว้เพื่อดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรต่อไป และเป็นการจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจและพยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้องค์กร (Carrel, 2000)

3.2.1.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

มอนดีและโนวี (Mondy and Noe, 2005) แบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินโดยตรง หมายถึงค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสหรือค่านายหน้า ค่าคุณวุฒิ ค่าประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะ เป็นต้น และค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึงค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดได้แก่ ประกันสังคม ประกันการว่างงาน วันหยุดตามที่องค์กรกำหนด วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย วันลาคลอดบุตร รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการต่างๆ เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ประเภทที่สอง ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ในรูปของตัวเงินประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ การเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในงานรวมถึงการพึงพอใจในงาน

3.2.1.2 แนวทางการจ่ายค่าตอบแทน

เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ใช้แสดงสถานภาพทางสังคม ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามลักษณะการรับรู้ 3 ด้าน (Thiery, 1987) ได้แก่ด้านแรก ความโปร่งใสของระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่องค์กร เพราะหากเกิดความไม่แน่นอนด้านความโปร่งใสของระบบการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว จะทำให้ประสิทธิภาพการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจลดลง (Gibbons, 1998) ด้านที่สอง ความยุติธรรมของการจ่ายค่าตอบแทน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการจ่าย (Williams, 2006) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่แสดงถึงการรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมในการแบ่งสรรค่าตอบแทนต่ำ ส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจและพฤติกรรมที่แสดงออกในที่ทำงาน (Cohen-Charash and Spector, 2001) และหากพนักงานเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความยุติธรรม พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน (Brown, 2001) และด้านที่สาม การควบคุมระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานของพนักงานกับการจ่ายค่าตอบแทน เป็นการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งผลกระทบในการวัดประสิทธิภาพนั้นควรจะแตกต่างกันน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นความต้องการและแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่องค์กรจะสามารถสร้างให้บุคลากรได้ สามารถใช้จูงใจพนักงานได้โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน

และความสามารถ ในขณะที่เดียวกันต้องมีความโปร่งใสและยุติธรรมด้านการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานอีกด้วย

3.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและความร่วมมือของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คลาร์ค (Clark, 1992) และ มอนดี และโน (Mondy and Noe, 1996) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร

โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย เช่นเดียวกับ ฌ็อง-ฌัก ออบ็อง (1995) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนกระทั่งคนๆนั้นออกจากงานไปไม่ว่าจะด้วยการลาออกหรือเกษียณอายุงาน

3.2.2.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค้งงานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดี ต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง โดยทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กรและกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต ต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าไร เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงานวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนา และวางแผนการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น

2. ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมให้เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้อยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

5. ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมด้านลบของบุคลากรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและยังช่วยสนับสนุนคนทำงานดี หากมีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัลหรือการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ทำให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อองค์กร

3.2.2.3 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ระยะเวลาสำคัญ เริ่มตั้งแต่ระยะการได้มาหรือการได้คนเข้ามาทำงานในองค์กร (acquisition) ระยะการดูแลรักษาหรือการดูแลรักษาให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (retention) และระยะการออกจากงานหรือการดูแลการออกจากงานของคนงาน (separation)

ระยะแรก : ระยะการได้มา ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่ คือกิจกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) เป็นการคาดหรือพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์ใช้ตามความต้องการขององค์กร

2. การสรรหา (recruitment) เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กร เป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายหรือจากแหล่งภายนอกองค์กร เช่น ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง การแนะนำจากพนักงานอื่น การโฆษณาผ่านสื่อมวลชน สถาบันการศึกษา หรือศูนย์จัดหางาน การทาบทามบุคคลจากองค์กรอื่น และบริษัทจัดหางาน เป็นต้น (Cherrington cited in Fottler, and Joiner, 1998)

3. การคัดเลือก (selection) เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับ เมื่อผ่านการสัมภาษณ์และทดสอบตามเกณฑ์แล้ว การตัดสินใจเลือกจึงเป็นขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยตัดสินใจเลือกบุคคลที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง

4. การปฐมนิเทศ (orientation) วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ คือเพื่อให้คนทำงานใหม่เข้าใจปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและบทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง ได้เรียนรู้วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนรู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่และสามารถทำงานร่วมกันได้

ระยะที่สอง : ระยะการดูแลรักษา ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การจัดวางคน การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การช่วยเหลือให้คำปรึกษา ระเบียบวินัย การฝึกอบรมและพัฒนา จุดประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

1. การประเมินผลงาน (performance appraisal) และใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการประเมินผลงานเป็นมาตรการที่ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลงานของพนักงานแต่ละคน การประเมินผลงานเป็นระบบการวัดผลงานของบุคคลที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

2. การจัดวางคน (employee placement) จัดวางคนในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับศักยภาพ ข้อมูลจากการประเมินผลงานจะทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้พนักงานมีทักษะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี องค์กรและวิธีการบริหาร เพื่อช่วยให้ปัญหาขององค์กรได้รับการแก้ไข เพื่อเตรียมพร้อมให้พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น เพื่อปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ช่วยในการผลักดันและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

4. ระเบียบวินัย (discipline) เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการยอมรับนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (compensation and benefits administration) ที่เหมาะสม จะทำให้รักษาบุคลากรให้มีความรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมถึงลดปัญหาการลาออกได้

6. การช่วยเหลือ / ให้คำปรึกษา (employee assistance / career counseling) โดยแต่ละองค์กร ควรให้ความสำคัญในการช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การจัดคลินิกเลิกบุหรี่และเลิกสุราให้แก่พนักงานที่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว การให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กร เป็นต้น เพื่อรักษาศักยภาพในการทำงาน

7. การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (safety and health) นอกจากกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้องค์กรต่าง ๆ ต้องดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานแล้ว พนักงานขององค์กรบางตำแหน่งยังต้องทำงานที่เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ จึงต้องมีการป้องกันและดูแลอย่างใกล้ชิด

ระยะที่สาม: ระยะการออกจากงาน เป็นการกำกับดูแลการออกของพนักงานจากองค์กร นอกจากกิจกรรมปกติที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดูแล เช่น การเก็บคืนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรเคยพนักงานเคยใช้งาน การเก็บกุญแจและรายงานต่างๆ สรุปร่วมประวัติการจ้างงาน การดำเนินการเรื่องการเงินก่อนออกจากงาน และการสัมภาษณ์ก่อนออกเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสาเหตุของการลาออก นอกจากนี้ หลายองค์กรยังให้ความสำคัญกับกิจกรรมการวาง

แผนการเกษียณให้แก่พนักงานเพื่อให้มีการเตรียมพร้อมและสามารถปรับตัวเข้ากับวัยเกษียณได้ และมีกิจกรรมการทำงานใหม่ (outplacement) ในกรณีที่ต้องเลิกจ้างเดิมมีการยุบ เลิก หรือควบกับกิจการใหม่ด้วย สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คือ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงาน หัวหน้างาน สิ่งอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อย่างไรก็ตามกระบวนการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลควรเชื่อถือได้และควรเป็นความลับ ในกรณีที่มิพนักงานออกจากงานควรให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำการสัมภาษณ์ก่อนออก (exit interview) และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการมาปรับปรุงแก้ไข

โดยสรุปแล้ว การจัดการในระยการได้มาซึ่งประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงาน และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่ ในระยะดูแลรักษาให้คนทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย ระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา การจัดวางคน การฝึกอบรมและพัฒนา และการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การเตรียมการก่อนเกษียณการทำงานใหม่ให้ และการสัมภาษณ์ก่อนออก โดยการออกจากงานจะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและกำกับการออกจากงาน คือ ส่วนการจัดการระยะสุดท้าย ถือเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนเข้ามาทำงานในองค์กร และการดูแลการออกจากงาน จะเป็นการดำเนินการการดูแลรักษาให้คนทำงานในองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

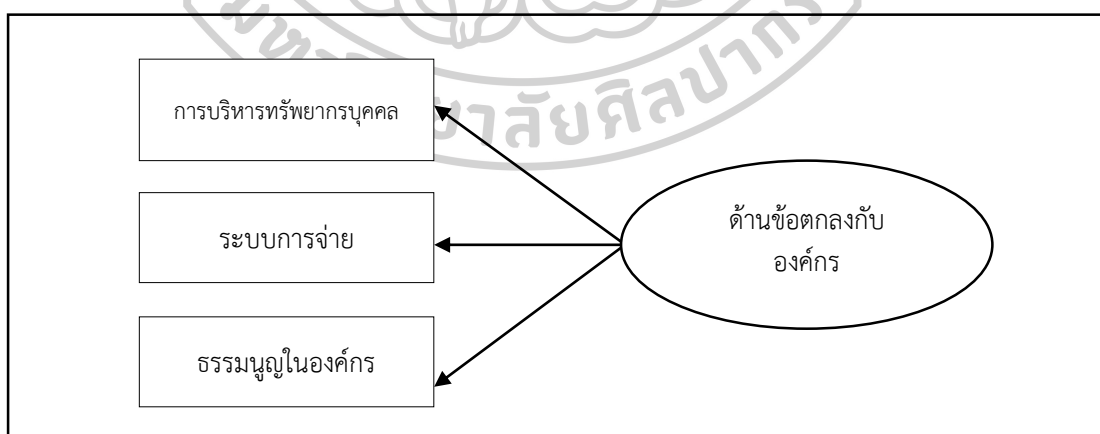
3.2.2.4 ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์หลายด้าน เช่น ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหาคูคคนที่ดีมีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีแก่องค์กร ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำ และปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการฝึกอบรมด้านวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึงโดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการ และช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาเปรียบ เอาเปรียบ ความเห็นแก่ตัวและความขัดแย้งให้น้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริการทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่เรียกว่าสำคัญที่สุดในองค์กร เพราะองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างดี เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน ในขณะเดียวกัน ทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ เพราะได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ดูแล รักษาผลประโยชน์ และพัฒนาบุคลากร อีกทั้งบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์กรอีกด้วย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีข้อตกลงกับองค์กร สรุปได้ว่าข้อตกลงกับองค์กรเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความภักดีแก่บุคลากรในองค์กร โดยสองทฤษฎีที่สำคัญคือ ทฤษฎีการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่บุคลากรต้องการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้โครงสร้างมีความเหมาะสมและดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์(Carrel, 2000) โดยองค์กรต้องควบคุมความยุติธรรมและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม(William,2006) และทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงาน และผู้บริหารเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายสามารถดูแลและตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตรงประเด็นที่สุดด้วย (Clark, 1992)

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับข้อตกลงกับองค์กร สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ในด้านข้อตกลงกับองค์กร ทั้งหมด 3ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการจ่าย และธรรมเนียมในองค์กร ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดข้อตกลงกับองค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีของสภาพแวดล้อมในองค์กร

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในองค์กร

สกุณนารี กาแก้ว (2546) สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงานเช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน รวมทั้งรตักัมพล พันธุ์พืช (2547) กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ สภาพปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และที่เป็นนามธรรม ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งชวลิตา สว่างเนตร (2542) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และมีผลต่อการทำงาน จากความหมายของสภาพแวดล้อมในองค์กรดังกล่าว สรุปว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร คือ สภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

4.2 ทฤษฎีของสภาพแวดล้อมในองค์กร

4.2.1 ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

4.2.1.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

เดวิส (Davis, 1957, อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน แตกต่างจาก ฟลิปโป (Flippo, 1966, อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) ที่ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรวมกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจระหว่างกันและกัน ทั้งในทีมและองค์กร โดย เกลเลอร์แมน (Gellerman, 1966, อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) เสริมอีกว่า ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่และเข้าใจดีระหว่างกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดียอมจะก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความไม่พอใจ หรือความขัดแย้งกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ส่วน ดูบริน (Dubrin, 1981, อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงศิลปะและการ

ปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและของส่วนรวมนอกจากนี้ นิพนธ์ คันธเสวี (นิพนธ์ คันธเสวี 2525, อ้างถึงใน พรณราย ททรัพย์ประภา, 2548) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจทุกด้าน

ดังนั้นมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร หมายถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ในรูปแบบขององค์กร ซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคลด้วยกันเพื่อให้มีความผูกพันเป็นมิตรต่อกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรอยู่กับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรไว้ได้

4.2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่จะนำเสนอในที่นี้มี 6 แนวคิดคือ (สุรางค์ มั่นยานนท์, 2542)

1. กฎทองคำ (Golden) มีที่มาจากศาสนาคริสต์ที่ได้บัญญัติว่า จงปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ท่านต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อท่าน ตามกฎนี้เชื่อว่ามีคนจำนวนมากที่มีความคิดเช่นนี้ โดยใช้ตนเองเป็นตัวกำหนดว่าตนเองต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติอย่างไรต่อตนก็ปฏิบัติอย่างนั้นกับผู้อื่นก่อน

2. กฎทองคำขาว (Platinum Rule) สรุปลงใจความสำคัญได้ว่า จงปฏิบัติต่อผู้อื่นตามที่เขาต้องการให้เราปฏิบัติ (Hanssekker and Alexandra, 1980, อ้างถึงในสุรางค์ มั่นยานนท์, 2542) โดยกฎทองคำขาวมีความคิดตรงข้ามกับกฎทองคำ เพราะกฎทองคำจะทำอะไรต้องยึดตัวเราเป็นหลัก แต่กฎทองคำขาวต้องพิจารณาความต้องการของคนที่เราเกี่ยวข้องด้วยเป็นหลัก ซึ่งคนอื่นๆที่เราต้องเกี่ยวข้องด้วยนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกัน จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นกฎที่เป็นไปตามหลักจิตวิทยาที่ว่าด้วยความแตกต่างระหว่างบุคคลมากที่สุด เพราะบางครั้งเขากับเราก็มีธรรมชาติที่แตกต่างกัน ดังนั้นกฎนี้สอนให้วิเคราะห์บุคคลอื่นๆแล้วจึงปฏิบัติให้เหมาะสม

3. สัจพจน์ 4 เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวกับการครองคนได้ดีที่สุด เพราะเป็นหลักปฏิบัติสำหรับที่จะให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีหลักปฏิบัติอยู่ 4 ประการ คือ ทาน หมายถึง การให้ทั้งทางทางวาจา และการให้ทางใจ ปิยวาจา หมายถึงการใช้วาจาดีในโอกาสที่เหมาะสมไม่ควรไม่พูดเสียดสี และไม่พูดยุยงใส่ร้ายผู้อื่น อตถจริยา หมายถึง กิริยาที่เป็นประโยชน์ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติดี กระทำในสิ่งที่ดีงาม ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของสังคม และสมานัตตา หมายถึง การประพฤติตนปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย

4. หลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของโรเจอร์ (Carl R. Roger) มีความสำคัญว่าบุคคลที่จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี จะต้องมีความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกคือ ความจริงใจ คือ การคิด การพูด การปฏิบัติ และการแสดงท่าทางประกอบออกมาตรงตามความเป็นจริง ไม่มีการเสแสร้ง ประการที่สอง คือ ความเข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจบุคคลอื่นในสภาพที่ตรงตามความเป็นจริง และประการที่สาม การยอมรับค่าของคน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่คนทุกคนว่าบุคคลนั้นๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม

4.2.1.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทุกฝ่าย เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นการจูงใจให้คนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลสำเร็จทำให้ทุกคนมีความสุข ความสบายที่จะทำงานด้วยกัน ทั้งนี้ ผู้ร่วมงานมีอยู่ 3 ประเภทและมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (วินิจ เกตุขำ, 2535)

ประเภทแรก การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา มนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากทำให้ไม่ต้องทำงานคนเดียว แต่จะได้ผู้ร่วมงานที่ดีมีความรักและผูกพันกับงาน มีความต้องการที่จะช่วยดำเนินงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ผลพลอยได้ที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วยสำหรับเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาของ ชลอ ธรรมศิริ ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ (ชลอ ธรรมศิริ, 2530, อ้างถึงใน วินิจ เกตุขำ, 2535)

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง กล่าวคือ การตัดสินใจฉิวเฉียดที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบุคคลควรตั้งอยู่บนหลักเหตุผล ไม่ควรใช้อารมณ์ ผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงควรควบคุมอารมณ์ของตนให้ได้ อารมณ์ที่ควรควบคุมได้แก่ ความโกรธ ความโมโหฉุนเฉียว ความหลงตนเองว่าเก่งกว่าคนอื่น ความหลงในอำนาจยศศักดิ์ ความมีอคติ เลือกรักที่รักมักที่ชัง และความอยุติธรรม

2. รู้วิธีส่งเสริมกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องการกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องการการรับรู้และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงต้องมีการส่งเสริมกำลังใจหลายวิธีได้แก่ รู้จักใจเขาใจเรา ความเห็นอกเห็นใจ แสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ความยากลำบาก และรับรู้ปัญหาในการทำงาน ตลอดจนมีความจริงใจไม่เสแสร้งหรือหลอกล่อไว้ใช้งาน

3. รู้จักให้รางวัลการยกย่องชมเชย การตอบแทนน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น บางครั้งอาจเป็นสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ การบำเหน็จความดีความชอบเป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทน

ประจำปีที่ได้ทำความดี ขณะเดียวกันก็หลีกเลี่ยงการชู้เชียวซึ่งจะเป็นการบั่นทอนความรู้สึกที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ชี้แจงความเคลื่อนไหวของงานให้ทราบ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม เป็นสิ่งสำคัญ เพราะทุกคนจะได้ทราบความเคลื่อนไหว และให้ความร่วมมือ เมื่อทุกคนรู้ก็จะได้ร่วมมือช่วยเหลือแก้ปัญหาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ไม่ใช่เรื่องของเจ้านาย หรือหัวหน้าเพียงคนเดียว

5. รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยชอบธรรม ช่วยเป็นธุระในเรื่องผลประโยชน์ให้กับลูกน้อง ดูแลเอาใจใส่เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน รับฟังทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว ที่สำคัญก็คือ ไม่ควรเอาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเอาใจใส่ในทุกๆ สุขและความสะดวกสบายของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดี มีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค อย่าใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา พยายามควบคุมอารมณ์ไปในทางสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ทำตนเป็นคนใจกว้าง ไม่เอา رأดเอาเปรียบใคร และโอ้อวดอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอต้นเสมอปลาย ยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเภทที่สอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างสายใยในบุคคลระดับเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาลดลง ก็จะทำให้เกิดการขาดความร่วมมือในการทำงาน งานขาดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ ชลอ ธรรมศิริ ก็ได้อธิบายเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้ (ชลอ ธรรมศิริ, 2530, อ้างถึงใน วินิจ เกตุขำ, 2535)

1. เปิดฉากรดติดต่อทักทายก่อน เป็นการแสดงตัวให้เห็นว่าเป็นคนเปิดเผยให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน และเป็นการให้ความสำคัญกับตัวเพื่อนร่วมงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเพื่อนร่วมงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ ทั้งนี้นอกจากจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวแล้ว ยังเป็นการเปิดทางการประสานงานติดต่อกันต่อไปด้วย

2. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความจริงใจนี้ต้องการแสดงให้ปรากฏทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. หลีกเลี่ยงการนิทนาบว่าร้ายกัน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อสัมพันธภาพ และ ควรให้การยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจมากกว่า
4. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือกว่า ทุกคนมีตำแหน่งฐานะและความสามารถเฉพาะตัว หรืออาจกล่าวว่า ทุกคนมีความดีอยู่ในตัวแตกต่างกันไป ไม่ต้องการให้ใครมาข่มให้ตนเองด้อยลงไป
5. อย่าขัดท้อความผิดให้เพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันก็ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน หรือดีด้วยกัน เสียด้วยกัน เพราะเป็นการแสดงความมีน้ำใจและจริงใจต่อกัน
6. ให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เวลาเพื่อนร่วมงานมีปัญหาเดือดร้อนหรือประสบความทุกข์ยากหรือต้องการความช่วยเหลือ ถ้าสามารถทำได้ก็ควรแสดงเจตจำนงช่วยเหลือทันที
7. ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบ้าง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานนอกจากจะเป็นการได้รับแนวคิดใหม่ที่แปลกออกไปในการทำงานแล้ว ยังเป็นการให้เกียรติเพื่อนร่วมงานด้วย
8. มีความเสมอต้นเสมอปลาย บางครั้งเพื่อนในที่ทำงานมีฐานะแตกต่างกันทั้งนี้เพราะตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ต้องคำนึงถึงความเป็นเพื่อนด้วย ความมีน้ำใจและความเสมอต้นเสมอปลายก็ยังคงมีอยู่ความสัมพันธ์ฉันเพื่อนก็ควรจะคงไว้ด้วย การปฏิบัติหน้าที่การงานก็จะได้รับความร่วมมือด้วยดี
9. ใจกว้างกับเพื่อนร่วมงานพอประมาณ เอื้อเฟื้อต่อกันไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ทำให้คงความสัมพันธ์กับเพื่อนไว้ได้ ขอแต่เพียงให้มีน้ำใจกับเพื่อนบ้าง
10. พบปะสังสรรค์ตามสมควร การพบปะสังสรรค์กัน บ้างเป็นการช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเอาไว้ เพราะการสังสรรค์กันบ้าง จะช่วยสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนได้เป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน หน่วยงานหรือองค์การใดที่ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากจะเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นหนทางก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงานอีกด้วย

4.2.2 ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร

4.2.2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในขององค์กรนั้น โดยบรรยายลักษณะสภาพขององค์กร เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งจะต้องยืนยงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร เช่นเดียวกัน ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน ชนนันท์ จันทร์รินทร์, 2550) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวัง และแรงจูงใจของแต่ละบุคคลบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่าง ๆ ส่วน ฮอลล์ (Hall, 1977 อ้างถึงใน ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์, 2544) ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์กรต่างออกไปว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกหรือพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นค่านิยมทัศนคติปทัสถาน และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลผลิตมาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานขององค์กรที่มีอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของพวกเขา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรคือลักษณะขององค์กรที่ประกอบไปด้วยลักษณะทางกายภาพหรือความเป็นอยู่จากสิ่งของหรือสิ่งปลูกสร้าง รวมไปถึงลักษณะทางจิตใจของมนุษย์หรือผู้ร่วมงานโดยรอบที่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบแก่บุคลากร

4.2.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเพราะบุคลากรจะต้องทำงานภายใต้บรรยากาศขององค์กร ดังนั้น สมยศ นาวิกาน (2546) จึงสรุปว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร รวมถึงความเหมาะสมของงานและบุคลากรมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น

ดาวน์นี่, เฮริเจอร์ และ สโลว์คัม (Downey, Hellriegel and Slocum, 1975, อ้างใน สมยศ นาวิกาน, 2536) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กรต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์กรด้วยเหตุผล 3 ประการคือ ประการแรกบรรยากาศองค์กรที่ดีทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประการที่สองบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และประการที่สามบรรยากาศองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

สตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร วิเคราะห์การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมองค์กร (Internal Environment) หมายถึงบรรยากาศองค์กรที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนตลอดจนบรรยากาศองค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างแรกคือบรรยากาศองค์กร

4.2.2.3 แบบของบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์การทั้ง 8 มิติของ ฮาลฟิน และครอฟท์ (Halpin and Croft, 1966) ได้นำเอามิติดังกล่าวมาจัดเป็นแบบของบรรยากาศองค์กรได้ 6 แบบดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา งานเหมาะสมกับความสามารถ นอกจากนี้ยังได้มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติกรช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก และเป็นที่เคารพรักใคร่ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณา ไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานและการสั่งงานทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์อันดีมิตร ผู้บริหารสนใจงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฏระเบียบทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงานหรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารงานหละหลวม ละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร ถึงแม้ว่าผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็นหลักการและเหตุผลของผู้อื่น แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย

4. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานดี มีขวัญในการทำงานดีแต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว ลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จของการทำงาน แสดงความกรุณาปราณี และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงานบรรยากาศแบบนี้จะค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด

5. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เพราะสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความเมตตากรุณา บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดี ต้องรีบแก้ไข ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงานผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน

6. บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสีย และ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ทุกอย่างทั้งๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความสำเร็จล้มเหลว

อย่างไรก็ตาม ฮาลพินและครอฟท์เห็นว่า บรรยากาศทั้ง 6 แบบดังกล่าว เป็นบรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ควรได้รับการแก้ไขมากที่สุด

ในขณะที่บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้จัดบรรยากาศองค์กรไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-Oriented Climate) เช่น การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์กรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและการแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในงาน เห็นชัดเจนว่ามีโครงสร้างทางอำนาจเด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์กร

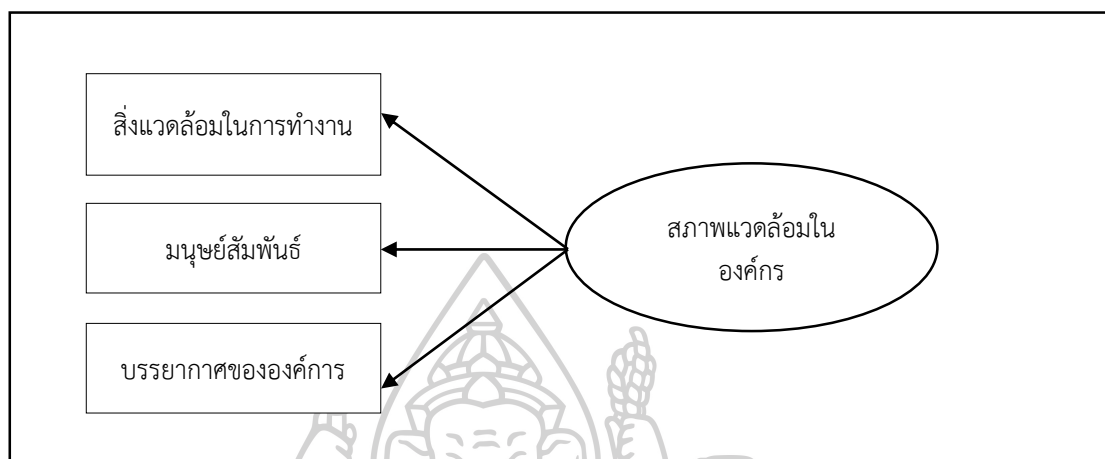
2. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People-Oriented Climate) เป็นองค์กรที่คำนึงถึงความพึงพอใจ สนองตอบต่อความต้องการของบุคคล และองค์กรคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

3. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-Oriented Power) วิธีดำเนินการองค์กร ลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ จะเน้นกฎและระเบียบขององค์กร และความสมเหตุสมผล

4. บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-Oriented Climate) การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สรุปได้ว่าสิ่งสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วยสามส่วนคือ มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในองค์กร คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกส่วนทั้งในระดับเดียวกันหรือต่างระดับที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจระหว่างกันและกันทั้งในทีมและองค์กร (Gellerman, 1966, อ้างถึงใน พรพรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) เมื่อเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่หมายรวมถึงทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยบุคลากรจะมีความรู้สึกหรือทัศนคติอย่างไรต่อองค์กรสามารถวัดได้จากสิ่งเหล่านี้เพราะเป็นสภาพแวดล้อมใกล้ตัวที่สัมผัสได้และต้องเผชิญในทุกวันทำงาน ดังนั้น สมยศ นาวิกาน (2546) สรุปว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร รวมถึงความเหมาะสมของงานและบุคลากรที่มีผลต่อความพึงใจ

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และบรรยากาศขององค์กร ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในองค์กร

5. แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน

5.1 ทฤษฎีของการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน

พนักงานผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการเติบโตในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจะได้มาซึ่งจุดมุ่งหมายนั้น สิ่งสำคัญที่พนักงานต้องมีคือทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากงานที่ทำและการฝึกสอน หรือได้รับการอบรมจากผู้ชำนาญการ นอกจากพนักงานต้องเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว องค์กรมีหน้าที่ต้องจัดหาวิชาความรู้เหล่านั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วย

5.1.1 ทฤษฎีการฝึกอบรม

5.1.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549) กล่าวว่า กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ และเสริมสร้างทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในขณะที่ วิจิตร อาวะกุล (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ

อีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกฝน การพัฒนาอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน เช่นเดียวกับ สุภานี เส็งศรี (2543) ที่ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่ม ความสามารถของบุคคล ความรู้ความชำนาญ หรือที่เรียกอีกอย่างว่าเป็นการพัฒนาบุคคล กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลหรือบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานเพื่อเจริญเติบโตในสายงานต่อไป

5.1.1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

องค์กรจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร วิธีการหนึ่งที่ใช้คือการฝึกอบรมซึ่งมีความสำคัญ คือ (กิตติ พัชวิชัย, 2544) สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น จากที่เฉื่อยชาจะเป็นการกระตุ้นให้กระตือรือร้นกระฉับกระเฉงขึ้น หรืออาจเป็นการเตรียมขยายงานขององค์กร พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน หรือเตรียมพร้อมปรับเปลี่ยนในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร ช่วยลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียไป เนื่องจากความไม่รู้ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย เคารพในเหตุและผลซึ่งกันและกันเพื่อความถูกต้อง และเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ของบุคคลให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

5.1.1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการจัดฝึกอบรม ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มและมองเห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดเจตคติ ขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรหรือสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพราะการ

ฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมารวมตัวกัน เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ

สรุปคือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น เพื่อมุ่งพัฒนาการทำงานและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความสนใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.1.1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้สิ่งใดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งนักวิชาการและนักฝึกอบรมได้จัดประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน เช่น

อุทัย หิรัญโต (2531, อ้างอิงจาก ฉัตรพงศ์ พิระวราสิทธิ์.2549) จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้พนักงานทำงานใหม่มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำ รับผิดชอบและหน้าที่ทำงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สวัสดิการที่ได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่ามีอย่างไร การฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่
2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the job training) ได้แก่ การสอนและการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เป็นวัตถุประสงค์ของการอบรม
3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisor Training) โดยทั่วไปจะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือการบริหารงานระดับต้น การบริหารงานระดับกลาง การบริหารงานระดับสุดยอด และ เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่งดี การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้นๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือความรอบรู้งานความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการนำคนหรือการใช้ภาวะผู้นำ ความชำนาญในการวางแผน ความชำนาญในการสอนงาน ผู้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร หรือเรียกว่า การพัฒนานักบริหารซึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญนอกจากนี้ เข็มทอง แสง (2544) สรุปการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สามารถดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด หรือสถาบันวิชาชีพอื่นก็ได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่บรรจุใหม่ โอนมาปฏิบัติงานใหม่ 'เพื่อต้อนรับ แนะนำ ชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรให้พนักงานใหม่ทราบ

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร ซึ่งฝึกอบรมจะมี 2 ลักษณะคือ การฝึกอบรมเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งและการฝึกอบรมเพื่อนพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่

5.1.1.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) ได้กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะไม่ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ทุกอย่าง ซึ่งในการประเมินดูได้จากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การลงทุนต่ำลงหรือกำไรที่เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน แต่การฝึกอบรมจะจัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดีก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ และกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น การพัฒนาตนให้เหมาะสมกับงาน มีความเหมาะสมกับคนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ศศิกานุจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ก็อธิบาย ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ได้แก่ การเกิดความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่ เมื่อรู้งานก็เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รู้จักองค์กร และนโยบายต่างๆของหน่วยงาน มีความพร้อมและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุข ความพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการ โดยมีวิธีการฝึกอบรมหลากหลายวิธีตั้งแต่การ

ปฐมนิเทศ การสอนงาน หรือการเข้าอบรมคอร์สพิเศษ ในขณะเดียวกัน พนักงานก็มีความคาดหวังให้ตนเองได้รับการฝึกอบรมขององค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือเพื่อนำไปใช้กับงานอื่นๆในอนาคต

5.1.2 ทฤษฎีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

5.1.2.1 ความหมายของการลาออก

โม่บีย์ (Mobley , 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสละสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือการลาออกโดยสมัครใจ (voluntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม และการลาออกโดยไม่สมัครใจ (involuntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออก โดยไม่ได้เป็นผู้เลือก ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

5.1.2.2 แนวคิดของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ลอร์วีย์เลอร์และแฮคแมน (Port Lawler and Hackman, 1965) จำแนกประเภทของการลาออก ประกอบด้วย การที่บุคคลที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคลเองโดยไม่ได้ถูกบังคับจากใคร คือ การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (voluntary individual initiated turnover) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (involuntary individual initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมเนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคงต้องการให้บุคคลทำงานอยู่ และการลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (voluntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์กรให้บุคคลสละสภาพการเป็นสมาชิกเนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล

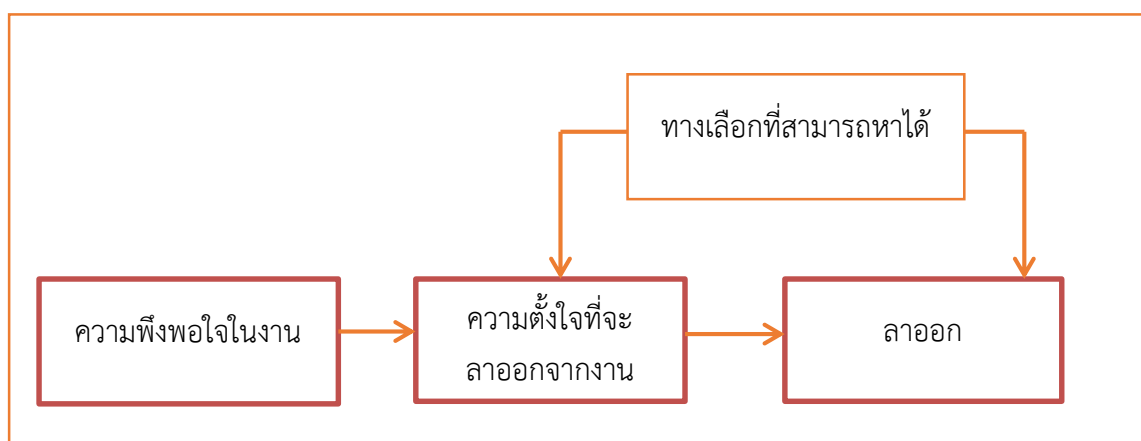
5.1.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก

โม่เดย์ (Mowday, 1981) กล่าวว่า 2 ปัจจัยใหญ่ๆ ที่ส่งผลต่อการที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือตั้งใจจะลาออกจากองค์กรคือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (affective responses to the job) เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น และ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (nonwork) เช่น การ

ทดลองงาน ความต้องการแรงงานความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ

5.1.2.4 กระบวนการของการลาออก

สเปคเตอร์ (Spector, 2011) เสนอว่า ความพึงพอใจในงานที่ไม่ดีจะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการหางานใหม่ นำไปสู่การลาออก สามารถอธิบายถึงกระบวนการลาออกได้ดังภาพที่ 2.2



ที่มา : Cohen-Charash, Y. and Spector, P. E. (2011), "The role of justice in organizations: A meta-analysis," **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 86,1 (2011): 278 –321.

ส่วนมูชินสกี (Muchinsky, 1996) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะรู้สึกอยากที่จะลาออกจากองค์กร จึงหันไปสู่อการค้นหางานใหม่ แต่ถ้าต้นทุนของการลาออกสูง พนักงานก็จะกลับมาประเมินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตนใหม่ โดยหลังจากการประเมินงานในปัจจุบันอีกครั้งหนึ่งแล้วพนักงานอาจจะเปลี่ยนกลับมาพึงพอใจในการทำงานอีกครั้งก็ได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกลดลง ในทางกลับกัน หากพนักงานประเมินแล้วว่า การค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูงนัก และรู้สึกว่างานใหม่ดีกว่างานเดิม ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการลาออกจริงในที่สุด ก็จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีได้หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร อาจเป็นเพียงความจำเป็นด้วยเหตุผลบางประการที่ทำให้พนักงานต้องอดทนทำงานกับองค์กรเดิมต่อไป แต่งานที่หาได้ไม่เป็นที่พอใจ การค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูง ก็อาจจะทำให้พนักงานยังคงอยู่องค์กรเดิมต่อไป ในกรณีการที่พนักงานไม่ได้ลาออก ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลเกี่ยวกับต้นทุนในการค้นหางานใหม่ หรืองานใหม่ยังไม่เป็นที่พอใจก็ตาม

จากการศึกษาทฤษฎีความตั้งใจจะลาออกจางาน สรุปว่า ความตั้งใจลาออกจางานเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งอาจมีสาเหตุจากหลายๆปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานความรู้สึกที่มีต่องาน สภาพแวดล้อม และองค์กร หรือการแสวงหาผลตอบแทนที่ดีกว่า ทำให้เกิดพฤติกรรมการมองหาโอกาสที่จะไปจากองค์กรและเมื่อได้งานที่คิดว่าเหมาะสมกว่า พึงพอใจมากกว่า จึงนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจางาน

5.1.3 ทฤษฎีของความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

5.1.3.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

สก๊อต (Scott, 1994) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทั้งที่เคยเห็นและเรียนรู้เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ๆ และมีการนำความคิดใหม่ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์กร (Adam Scott, 1994 : Kleysen and Street, 2001) เช่นเดียวกันกับจอร์จและซู (Georg and Zhou, 2001) ให้ความหมายว่า เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่และมีประโยชน์ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจาก ความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง ในขณะที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นได้แก่ เป็นสิ่งใหม่ ใช้การได้ และมีความเหมาะสม

จากความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิดหรือความคิดสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้กับงานหรือความคิดที่แตกต่างไปจากเดิมโดยสามารถสร้างประโยชน์ในการทำงานและส่งผลดีแก่องค์กรได้ด้วย

5.1.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

เคลย์สันและสตรีท (Kleysen and Street, 2001) เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆมีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ กิลด์ฟอร์ด (Guilford, 1967) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิตินี้ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาของข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิดโดยมีสมองรับเข้า

มิตินี้ 2 วิธีการคิด (Operation) หมายถึง มิติด้านที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการ ปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกเป็น 5 คือ การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆที่ได้เรียนรู้มาและสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ ต้องการ การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองที่ถูกต้องและดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้ การคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองได้หลายๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่กีดจำนวนคำตอบ และการประเมินค่า (Evaluation) หมายถึงความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

มิตินี้ 3 มิตินี้เป็นผลจากการคิด (Product) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ คือ หน่วย หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่นๆ จำพวก หมายถึง ประเภท จำพวกหรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน ความสัมพันธ์ หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือหลากหลายประเภทเข้าไว้ด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยของหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้ ระบบ หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่างๆให้เป็นระบบแบบแผน การแปลงรูป หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือการจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้า หรือข้อมูลออกมาในรูปแบบใหม่ และการประยุกต์หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์คาดการณ์ หรือการคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

2. ทฤษฎีการแพร่และยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ โรเจอร์ส (Rogers, 1995) กล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่ม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นการรับรู้ เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ๆที่เข้ามารวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร ขั้นการจูงใจ เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใช้ในการทำงาน ขั้นการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้ามาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น ขั้นการนำไปใช้ เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในงาน และขั้นการยืนยัน เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

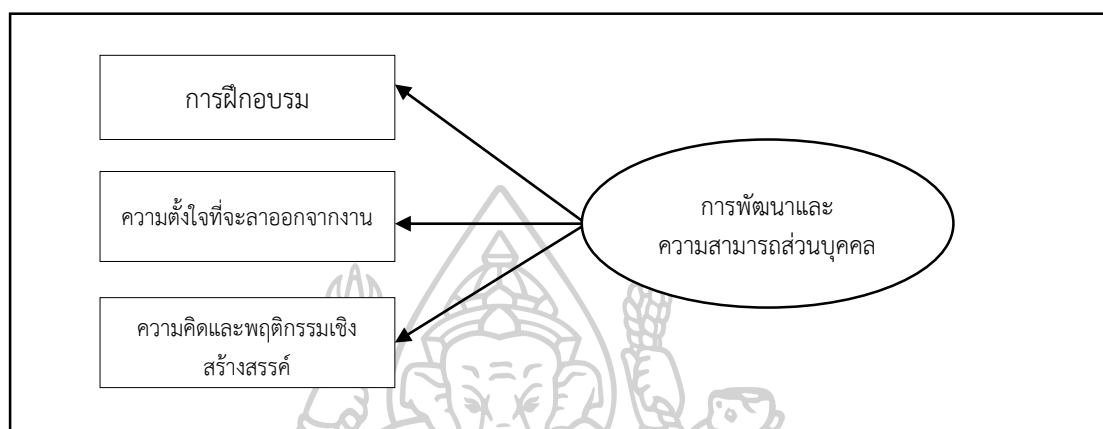
3. แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Creative Action) ของฟอร์ด (Ford, 1995) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการกระทำของบุคลากรในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกร่วม การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

5.1.3.3 สิ่งส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

อารีย์ พันธุ์ณี (2543) อธิบายว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวคนทุกคน และสามารถส่งเสริมให้พัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทางตรงคือ การสอน ฝึกอบรม และทางอ้อมคือ การสร้างบรรยากาศ และการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมเป็นความอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของโรเจอร์ (Roger, 1959) ที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้และได้เสนอสถานการณ์ที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไว้คือ ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตสร้างได้ด้วยกระบวนการที่สัมพันธ์กัน 3 อย่าง คือ การยอมรับในคุณค่าของของแต่ละบุคคลอย่างไม่มีเงื่อนไข ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคคลสามารถค้นพบสิ่งต่างๆที่มีคุณค่า หรือมีความหมายต่อตนเอง อีกทั้งสร้างบรรยากาศที่ไม่ต้องมีการวัดและการประเมินจากบุคคลภายนอก จะทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ กล้าแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ และใช้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับการสร้างความรู้สึกร่วม ปลอดภัย การที่เรามีความเข้าใจและยอมรับจะทำให้สามารถแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทักษะและความสามารถในงาน พบว่า การพัฒนาทักษะและความสามารถในงานเป็นพัฒนาการที่องค์กรคาดหวังในตัวบุคลากร ทว่าบางสิ่ง บุคลากรไม่สามารถสร้างทักษะความสามารถนั้นเองได้ แต่องค์กรต้องมีส่วนช่วยในการสร้างความสามารถนั้นไม่ว่าจะด้วยการสนับสนุน การฝึกอบรมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร (กิตติ พัทวีชญ์, 2544) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Kleysen and Street, 2001) บุคลากรสามารถสร้างเองได้จากการทำงานและค้นคว้าด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการสูง ในขณะเดียวกัน บุคลากรที่มีการพัฒนาและอาจมองหาช่องทางภายนอกหรือมีความตั้งใจที่จะออกจากงานเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ไม่ดีส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานใหม่ นำไปสู่การลาออก (Spector, 2011)

ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล สามารถสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ในด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม ความตั้งใจที่จะลาออกจางานและความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชาญสิทธิ์ วารี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยและเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธาและบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ มีระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยและความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจ พบว่าทุกปัจจัยมี

ความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์กันเองทุกคู่ 4. อิทธิพลของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้าง ผลจากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจเพื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

ชยุต ศรีวรขันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.)เขตอำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปี ต่อไปจะเพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาถึงเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป เป็นเพศหญิง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามเฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท ตำแหน่งเป็นข้าราชการ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้ง 5 ปีขึ้นไป และสถานที่ทำงานคือ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

สุภพ กันธิมา (2550) ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคา การพัฒนาและความก้าวหน้าและปัจจัยคำจูงใจอื่น คือ ด้านสันติภาพและการกีฬา การบริการด้านการรักษาพยาบาล การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด ที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน ยุติธรรม ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เงินโบนัส มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีหน้าที่การงานและสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน พบว่า ด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจ ส่วนที่เหลือในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การศึกษา สถานภาพที่พักอาศัย รายได้อื่นต่อเดือน การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่มีความแตกต่าง อีกทั้งพบว่าด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานและด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่างกัน

ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผลการศึกษาจากประชากรทั้งหมด 184 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.00 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.90 และมีสภาพสมรส ร้อยละ 68.50 จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อยู่ระหว่าง 4 -6 ปี ร้อยละ 31.00 มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.70 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.20 ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 59.20 และสังกัดกองช่าง ร้อยละ 36.40 ลักษณะส่วนบุคคลที่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง หน่วยงานภายใน ที่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ แตกต่าง ส่วนความแตกต่างด้านจำนวนปีที่ทำงาน อยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กับความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันพบว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่ง หน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Martensen and Gronholdt (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลและความสำคัญของความภักดีของพนักงานในองค์กร โดยประชากรในการศึกษาคือพนักงานให้ธุรกิจโรงแรมนานาชาติขนาดใหญ่ จำนวน 1,500 คน ในประเทศเดนมาร์ก นอร์เวย์ และสวีเดน กลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำธุรกิจโรงแรมในประเทศสวีเดนที่ทำงานในช่วงเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2011 จำนวน 532 ราย ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 6 ประการที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลความพอใจในเนื้องาน นวัตกรรมและความสร้างสรรค์ขององค์กรและบุคลากร รวมถึงเป้าหมายของลูกค้ำ กล่าวคือหากองค์กรมีผู้นำที่ดี บริการงานและคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างความเป็นกันเองในหมู่พนักงาน มีส่วนช่วยให้พนักงานทั้งระดับเดียวกันและต่างระดับมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้การทำงานง่ายขึ้น มีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ทำให้เกิดความรู้สึกรักและพอใจในงาน นอกจากนี้องค์กรควรสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์องค์กรและบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ทุกอย่างในองค์กรพร้อมที่จะรับความต้องการและเป้าหมายของลูกค้ำ เมื่อมีความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากความรู้สึกด้านบวกของปัจจัยทั้ง 6 แล้ว จะส่งผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร พนักงานจะมีความรู้สึกรักและต้องการสร้างผลงานให้องค์กรบรรลุพันธกิจ

และเป้าหมาย จึงส่งผลต่อไปให้เกิดการรับรู้ในการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าองค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ปัจจัยทั้ง 6 ยังส่งผลทางตรงต่อความภักดีต่อองค์กร และการรับรู้การมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าองค์กรเองด้วย

Rahman and Nas (2012) ได้ศึกษาทฤษฎีการให้เหตุผลของการพัฒนาข้าราชการและความตั้งใจในการลาออก โดยมีประชากรในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จากมหาวิทยาลัย 14 สถาบันในปากีสถาน จำนวนกว่า 3,500 คน ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 329 รายที่ได้รับคือการสุ่มแจกแบบสอบถาม 600 ราย ผลการศึกษาพบว่า อัตราความตั้งใจที่จะลาออกของข้าราชการคาดคะเนได้จากแนวทางการพัฒนาพนักงาน โดยข้าราชการมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาและนโยบายขององค์กร โดยหากองค์กรมีการพัฒนาและฝึกอบรมแก่ข้าราชการ ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานจะต่ำลง ในขณะที่เดียวกันองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมแก่พนักงาน ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานจะสูงขึ้นและส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรต่ำลงเช่นเดียวกัน

Pandey and Khare (2012) ได้ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานและข้อตกลงขององค์กรกับภักดีของพนักงาน โดยมีประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานอุตสาหกรรมและบริการในโรงงานในรัฐกัวเลีย ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประมาณค่า สอบถามกลุ่มตัวอย่าง 200คน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานและข้อตกลงขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยส่งผลต่อความภักดีของพนักงานทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ ทั้งนี้ สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยข้อตกลงขององค์กร ในขณะที่อุตสาหกรรมบริการ ทั้งความพึงพอใจในงานและข้อตกลงกับองค์กรมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน

Likert (1961) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้ และกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการเกื้อกูลองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ โดยข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้ ในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงมีการตัดสินใจต่างๆกระทำร่วมกันโดยกลุ่มใน

ทุกระดับขององค์กรและเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญและ ปัญหาของ การวิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบ แผนในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
แนวคิดทฤษฎีของความพึง พอใจในงาน	✓	✓	✓		✓	
แนวคิดทฤษฎีของข้อตกลง กับองค์กร	✓	✓	✓			✓
แนวคิดทฤษฎีของ สภาพแวดล้อมในองค์กร		✓	✓			
แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนา ทักษะและความสามารถใน งาน		✓	✓		✓	✓
ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการ ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา (ชูยศ ศรีวรรณธ์, 2553)	✓				✓	
ความคิดเห็นของข้าราชการ ที่มีต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี (ศุภจิรา จันทร์อาร์ักษ์, 2551)	✓		✓		✓	

ตารางที่ 2.3 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ประเด็นที่เกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำ คัญและ ปัญหาของ การวิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิด ในการ วิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็นแบบ แผนในการ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
การศึกษาเรื่ององค์ประกอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เกาะคา จังหวัดลำปาง (ดา ริกา ศรีพระจันทร์,2553)		✓		✓		
แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดพะเยา (ดวงกมล อุบลศรี, 2554)	✓		✓		✓	
อิทธิพลและความสำคัญ ของความภักดีของ พนักงานในองค์กร (Martensen and Gronholdt ,2006)		✓		✓		
ทฤษฎีการให้เหตุผลของ การพัฒนาข้าราชการ และความตั้งใจในการ ลาออก (Rahman and Nas, 2012)		✓			✓	✓
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Likert ,1961)		✓				✓

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือตำรา บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร ข้อตกลงกับองค์กร การพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

เมื่อได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วผู้วิจัยจึงได้นำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair et al., 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตัว

แปรที่ใช้มีจำนวน 16 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คนเพื่อป้องกันค่าความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 40 คน รวมเป็น 200 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะให้เลือกตอบ เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวต่อเดือน เป็นต้น แบบสอบถามส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลักของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างของคำตอบตามความจริงเพียงหนึ่งข้อเท่านั้น

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 21-30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษาตอนต้น () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
() 3. อนุปริญญา/ปวส. () 4. ปริญญาตรี
() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

ภาพที่ 6 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีซึ่งมีปัจจัย ดังนี้

1. สอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน
2. สอบถามเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในองค์กร
3. สอบถามเกี่ยวกับ ข้อตกลงกับองค์กร
4. สอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล
5. สอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ลงในช่องระดับความสำคัญที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด						
ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความพึงพอใจในงาน						
9.	องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน					
10.	องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน					
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน					
12.	ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ					
13.	สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย					
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร						
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก					
15.	ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น					

ภาพที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ลงในช่องระดับความสำคัญที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการติดต่อ						
29.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลาพักจากการปฏิบัติงาน					
31.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
32.	บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี					
33.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
ด้านความรักในงาน						
34.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
35.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ					
36.	ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					

ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3

ลักษณะเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึงน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนสูงสุด- คะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับขั้น

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าความตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป็นข้อมูลเพื่อฐานของเนื้อหาในแบบสอบถาม

4.2 พัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามและปรับปรุงให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 3 ระดับ โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลผลคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	1
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	-1

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of consistency) ต่อไป ถ้าค่าถามข้อใดค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามข้อใดน้อยกว่า 0.50 จะต้องนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุง โดยจากการตรวจความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pretest) จำนวน 30 คนเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยมีค่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 445) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987

4.4 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

4.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มต้นด้วยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาประมวลผลตามระเบียบวิธีการทางสถิติโดยดำเนินการลงรหัสข้อมูลและป้อนข้อมูลลงบนเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ประมวลผลหาค่าสถิติที่ต้องการ มี 2 ขั้นตอนดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้วิจัยจะวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทั้งฉบับกับคะแนนเฉพาะในรายข้อนั้นๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ Item Total Correlation ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมและดำเนินการเลือกปัจจัยที่มีค่า Corrected Item Total Correlation ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (นลินี สุขเกษม, 2551 อ้างถึงในบุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545: 84)

2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

5.2 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.3 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 23-60)

5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Jöreskog & Sörbom, 1993: 122; Hair; et al. 2010: 666, Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 83) การตรวจสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์สามารถตรวจสอบได้สองทางคือ 1) ดูจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะแสดงถึงการที่ข้อมูลโมเดลอิสระแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ 2) ดูจากจำนวนเท่าของค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระหากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าน้อยกว่า 3 เท่าของค่าองศาอิสระ (Hair; et al. 2010: 668) ถือได้ว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; et al. 2010: 667, Kelloway, 1998: 27, Diamantopoulos; & Siguaw, 2000: 87)

5.3.3 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งบรรวาร์และคูเดค (Browne; & Cudeck. 1993: 144) ได้อธิบายว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืนสนิท (close fit) เช่นเดียวกับมารูยามา (Maruyama. 1998: 247) แต่อย่างไรก็ตามค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรเกิน .08 ซึ่งสอดคล้องกับแฮร์และคณะ (Hair et al. 2010: 667) และเดียนแมนโทเพาลอสและซิกาว (Diamantopoulos; & Sigua. 2000: 85) ได้กล่าวไว้ในขณะที่สไตเกอร์ (Kelloway. 1998: 27; citing Steiger. 1990. *Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach.*) ได้แนะนำว่าค่า RMSEA ที่ไม่เกิน 0.10 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีถ้าไม่เกิน 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีมากและถ้าไม่เกิน 0.01 แสดงว่ามีความกลมกลืนอย่างเด่นชัด (Outstanding fit)

5.3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (Normed Fit Index: NFI) เป็นค่าอัตราส่วนระหว่างค่าส่วนต่างระหว่างค่าไคสแควร์ของแบบจำลองจากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าไคสแควร์ของแบบจำลองสมมติฐาน (Null model) กับค่าไคสแควร์ของแบบจำลองสมมติฐานค่าที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า NFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Hair et al. 2010: 668) เคลลโลเวย์ (Kelloway. 1998: 30) เสนอแนะว่าค่า NFI ที่มีค่าเกิน 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดี

5.3.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากค่า NFI เช่นเดียวกันแต่เหมาะสำหรับข้อมูลการกระจายของค่าไคสแควร์ที่ไม่มีค่ากลาง (Noncentral chi-square distribution) ค่า CFI ที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Kelloway. 1998: 31; Hair et al. 2010: 668–669)

การรายงานดัชนีความกลมกลืน

แฮร์และคณะ (Hair; et al. 2010: 672) เสนอแนะว่าควรรายงานดัชนีต่างๆที่ชี้วัดความกลมกลืนของข้อมูลที่ไม่เดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง 3 ถึง 4 ดัชนีก็เป็นการเพียงพอแล้วสำหรับการพิจารณาว่าข้อมูลที่ไม่เดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่โดยต้องรายงานค่าไคสแควร์และค่าองศาอิสระ (degree of freedom) เป็นหลักพร้อมกับรายงานดัชนี

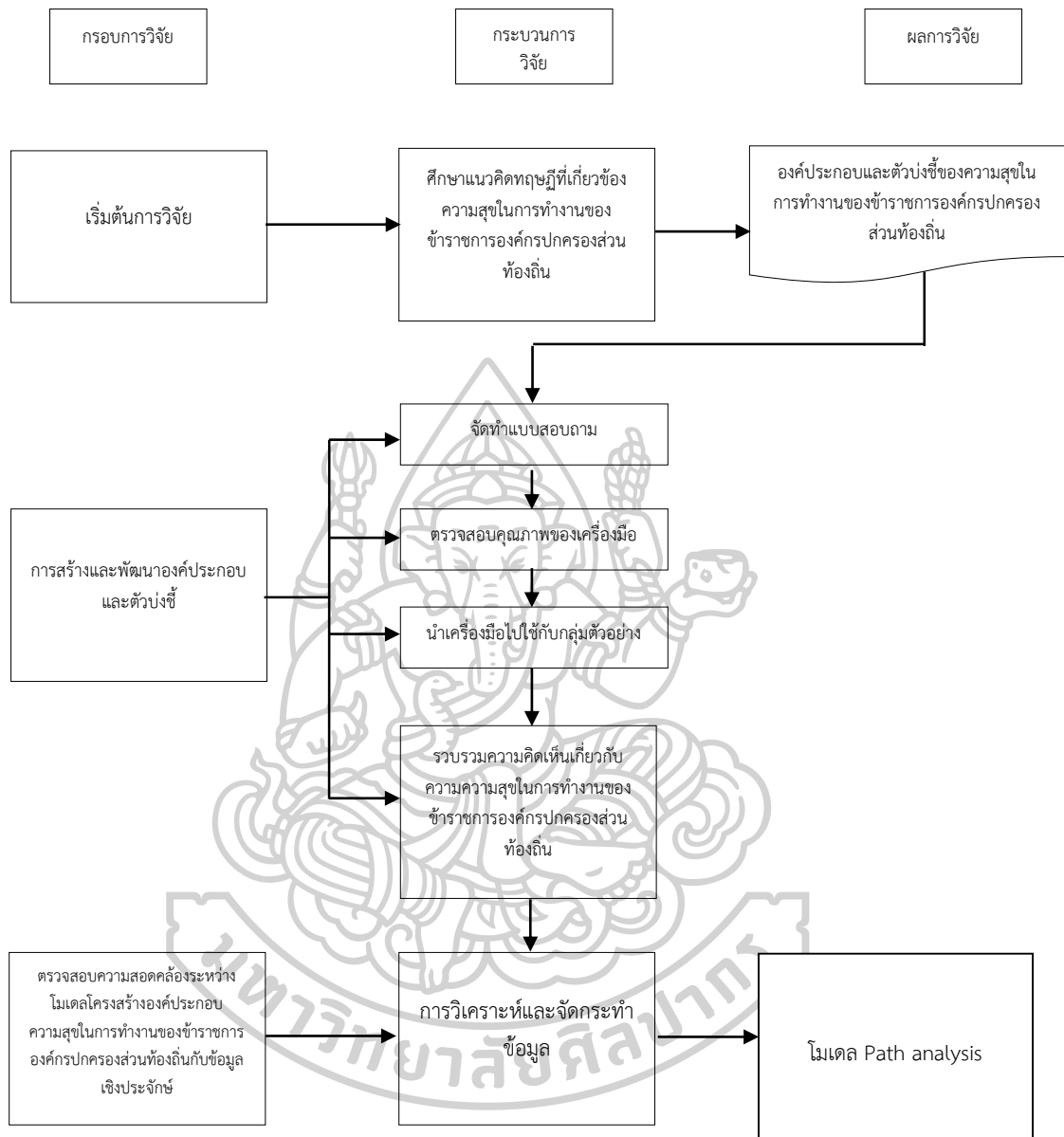
แสดงความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ (Absolute fit indices) และดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (Incremental fit indices) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit indices) (Hair; et al. 2010: 668) อย่างน้อยกลุ่มละ 1 ดัชนี

ซึ่งดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่าไคสแควร์ค่า GFI ค่า AGFI ค่า RMSEA ส่วนดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (ดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ) ที่ใช้กันโดยทั่วไปประกอบด้วยค่า NFI และค่า CFI

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะแสดงดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 5 ดัชนีประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ พร้อมค่าองศาอิสระค่า GFI ค่า RMSEA และ ค่า CFI



ทั้งนี้สามารถพิจารณาขั้นตอนการวิจัย ในตอนที่ 1 ได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงขั้นตอนการวิจัย

จากภาพที่ 9 ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ได้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากนั้นจึงสร้างและพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Chi-Square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์ χ^2
Df	หมายถึง	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นครชัยศรี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	32.50
หญิง	135	67.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	45	22.50
31-40 ปี	75	37.50
41-50 ปี	53	26.50
51 ปีขึ้นไป	27	13.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มี 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และ 21-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	5	2.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	9	4.50
อนุปริญญาหรือ ปวส.	17	8.50
ปริญญาตรี	148	74.00
สูงกว่าปริญญาตรี	21	10.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
โสด	99	49.50
สมรส	89	44.50
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	12	6.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	37	18.50
6 - 10 ปี	88	44.00
3. 11 - 15 ปี	47	23.50
16 - 20 ปี	20	10.00
21 ปีขึ้นไป	8	4.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มี
ประสบการณ์การรับราชการเป็นเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ
11 - 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 1 - 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50
ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ประเภทงาน

ประเภทงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	19	9.50
อำนวยการ	44	22.00
วิชาการ	51	25.50
ทั่วไป	86	43.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีประเภท
งานทั่วไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือ วิชาการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ
25.50 และ อำนวยการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงาน

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	103	51.50
ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ	43	21.50
ระดับชำนาญการพิเศษ	35	17.50
ระดับเชี่ยวชาญ	19	9.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งปฏิบัติงานในระดับระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	117	58.50
20,001 – 35,000 บาท	64	32.00
35,001 – 40,000 บาท	12	6.00
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	7	3.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความพึงพอใจในงาน								
องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	33 (16.50)	73 (36.50)	70 (35.00)	22 (11.0)	2 (1.00)	3.56	0.927	มาก
องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน	18 (9.00)	63 (31.50)	78 (39.00)	31 (15.50)	10 (5.00)	3.24	0.988	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน	26 (13.00)	80 (40.00)	62 (31.00)	27 (13.50)	5 (2.50)	3.47	0.966	ปานกลาง
ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ	34 (17.00)	72 (36.00)	69 (34.50)	20 (10.00)	5 (2.50)	3.55	0.970	มาก
สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย	28 (14.00)	73 (36.50)	78 (39.00)	17 (8.50)	4 (2.00)	3.51	0.902	มาก
รวมเฉลี่ย						3.46	0.081	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรม

ต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.55$) และ สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร								
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก	33 (16.50)	73 (36.50)	70 (35.00)	22 (11.00)	2 (1.00)	3.56	0.092	มาก
ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น	68 (34.00)	65 (32.50)	47 (23.50)	16 (8.00)	4 (2.00)	3.88	1.033	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอกสถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส	61 (30.50)	58 (29.00)	50 (25.00)	29 (14.50)	2 (1.00)	3.73	1.077	มาก
ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ	68 (34.00)	76 (38.00)	24 (12.00)	24 (12.00)	8 (4.00)	4.10	1.138	มาก
ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร	76 (38.00)	65 (32.50)	41 (20.50)	16 (8.00)	2 (1.00)	3.98	0.999	มาก
รวมเฉลี่ย						3.85	0.867	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านข้อตกลงกับองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านข้อตกลงกับองค์กร								
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	74 (37.00)	67 (33.50)	37 (18.50)	17 (8.50)	5 (2.50)	3.94	1.059	มาก
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	58 (29.00)	75 (37.50)	39 (19.50)	24 (12.00)	4 (2.00)	3.79	1.052	มาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน	52 (26.00)	64 (32.00)	48 (24.00)	29 (14.50)	7 (3.50)	3.62	1.122	มาก
หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยอิสระปราศจากการขี้น้ำ	43 (21.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	33 (16.50)	4 (2.00)	3.53	1.065	มาก
ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย	58 (29.00)	65 (32.50)	55 (27.50)	19 (9.50)	3 (1.50)	3.88	1.034	มาก
รวมเฉลี่ย						3.75	1.066	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านข้อตกลงกับองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.88$) และ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล								
องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร	88 (44.00)	57 (28.50)	41 (20.50)	9 (4.50)	5 (2.50)	4.07	1.024	มาก
ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆขององค์กร	77 (38.50)	57 (28.50)	31 (15.50)	31 (15.50)	4 (2.00)	3.86	1.151	มาก
ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น	72 (36.00)	58 (29.00)	48 (24.00)	19 (9.50)	3 (1.50)	3.88	1.052	มาก
ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	43 (21.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	33 (16.50)	4 (2.00)	3.53	1.065	มาก
ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร	65 (32.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	12 (6.00)	3 (1.50)	3.87	0.988	มาก
รวมเฉลี่ย						3.84	1.056	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) และ ความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ
ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ

ความสุขของข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
ด้านการติดต่อ								
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็น มิตรในระหว่างการทำงาน	65 (32.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	12 (6.00)	3 (1.50)	3.87	0.988	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลา พักจากการปฏิบัติงาน	43 (21.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	33 (16.50)	4 (2.00)	3.57	1.058	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	72 (36.00)	58 (29.00)	48 (24.00)	19 (9.50)	3 (1.50)	3.88	1.052	มาก
บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี	77 (38.5)	57 (28.50)	31 (15.50)	31 (15.50)	4 (2.00)	3.86	1.151	มาก
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน	88 (44.00)	57 (28.50)	41 (20.50)	9 (4.50)	5 (2.50)	4.07	1.024	มาก
รวมเฉลี่ย						3.85	1.054	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ด้านการติดต่อ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับ
ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ

ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรักในงาน

ความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
ด้านความรักในงาน								
ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	104 (52.00)	55 (27.50)	37 (18.50)	2 (1.00)	2 (1.00)	4.28	0.870	มาก
ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ	87 (43.50)	61 (3.50)	31 (15.50)	20 (10.00)	1 (0.50)	4.06	1.017	มาก
ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	72 (36.00)	58 (29.00)	48 (24.00)	19 (9.50)	3 (1.50)	3.88	1.052	มาก
ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	46 (23.00)	62 (31.00)	58 (29.00)	33 (16.50)	1 (0.50)	3.59	1.032	มาก
ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	65 (32.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	12 (6.00)	3 (1.50)	3.87	0.988	มาก
รวมเฉลี่ย						3.93	0.991	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านความสำเร็จในงาน								
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	137 (68.50)	45 (22.50)	6 (3.00)	8 (4.00)	4 (2.00)	4.51	0.890	มากที่สุด
งานที่ท่านทำทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	104 (52.00)	75 (37.50)	13 (6.50)	7 (3.50)	1 (0.50)	4.37	0.797	มาก
ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	99 (49.50)	72 (36.00)	20 (10.00)	8 (4.00)	1 (0.50)	4.30	0.844	มาก
งานที่ท่านทำมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	101 (50.50)	77 (38.50)	10 (8.00)	9 (4.50)	3 (1.50)	4.27	0.866	มาก
ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	104 (52.00)	74 (37.00)	16 (8.00)	5 (2.50)	1 (0.50)	4.37	0.779	มาก
รวมเฉลี่ย						4.36	0.835	มาก

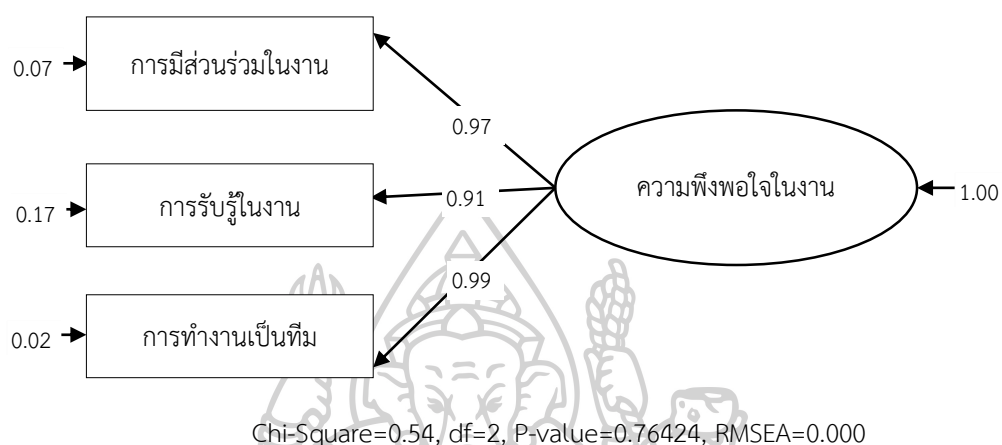
จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 4.5$) รองลงมา งานที่ท่านทำทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากันที่ ($\bar{X} = 4.37$) และ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ								
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	104 (52.00)	55 (27.50)	37 (18.50)	2 (1.00)	2 (1.00)	4.28	0.870	มาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	87 (43.50)	61 (3.50)	31 (15.50)	20 (10.00)	1 (0.50)	4.06	1.017	มาก
ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน	72 (36.00)	58 (29.00)	48 (24.00)	19 (9.50)	3 (1.50)	3.88	1.052	มาก
ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้	46 (23.00)	62 (31.00)	58 (29.00)	33 (16.50)	1 (0.50)	3.59	1.032	มาก
ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	65 (32.50)	62 (31.00)	58 (29.00)	12 (6.00)	3 (1.50)	3.87	0.988	มาก
รวมเฉลี่ย						3.93	0.991	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน



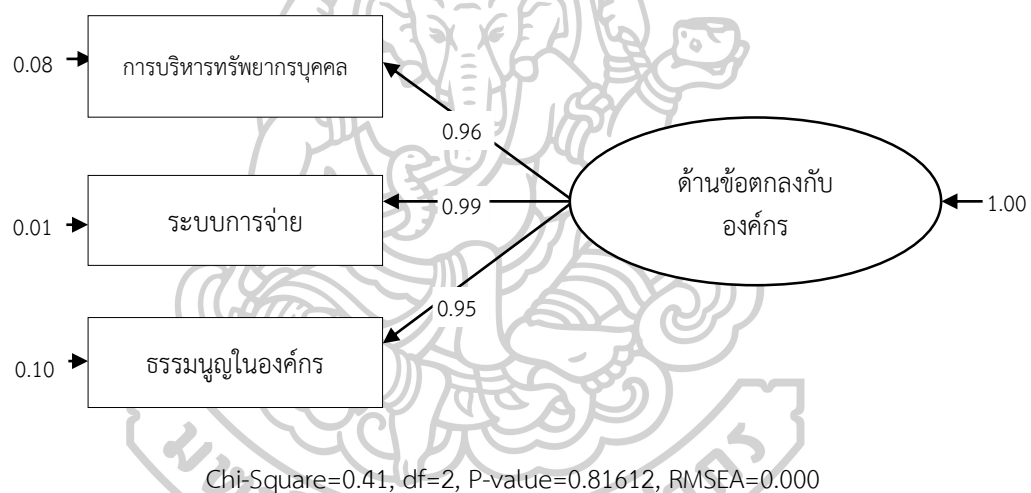
ภาพที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความพึงพอใจในงาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.54	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.76	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.27	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.76 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.27 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านข้อตกลงกับองค์กร



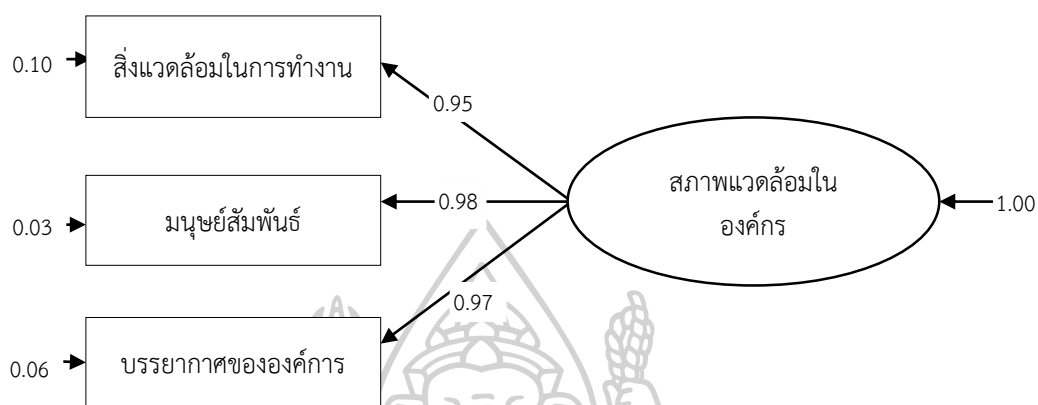
ภาพที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านข้อตกลงกับองค์กร

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านข้อตกลงกับองค์กร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.41	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.81	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.20	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า มีค่า 0.41 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P-value = 0.81 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.20 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร



Chi-Square=1.02, df=3, P-value=0.79666, RMSEA=0.000

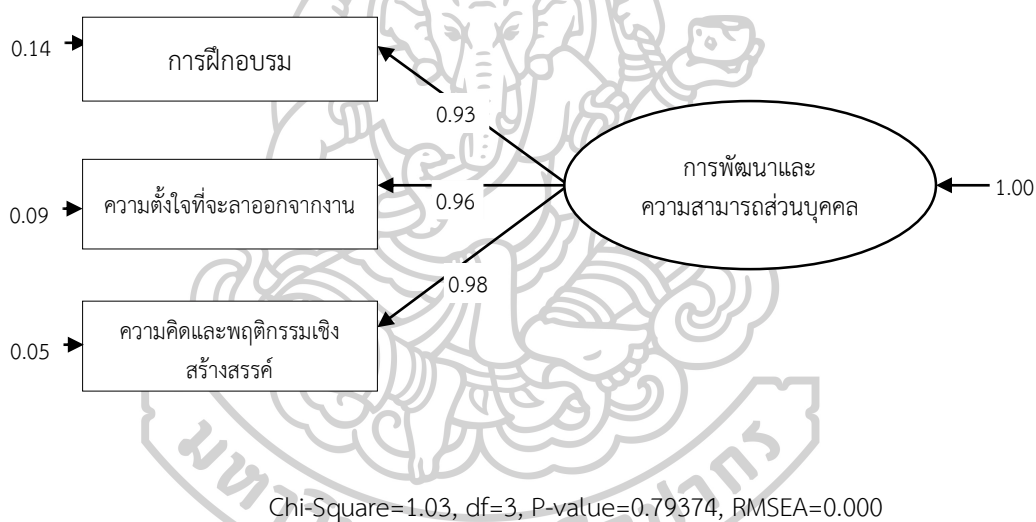
ภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1.02	-
df	-	3	-
p-value	P>0.05	0.79	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.34	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.79 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.34 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล



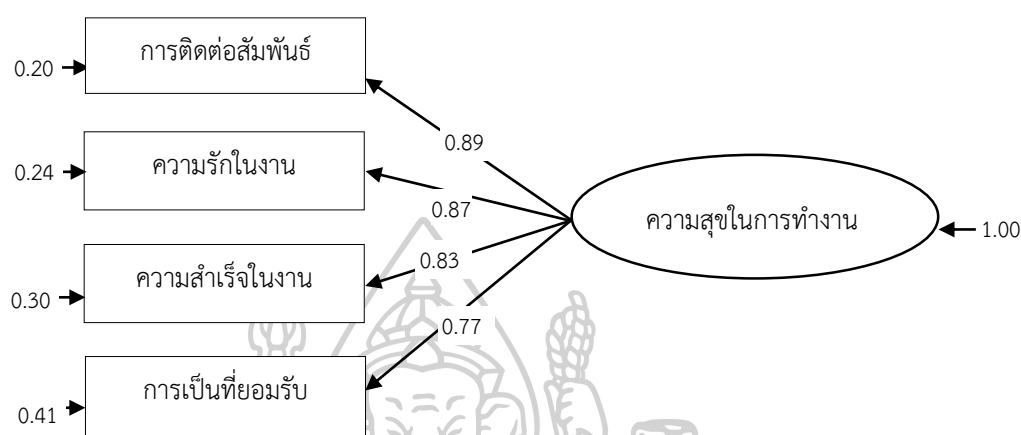
ภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถในการ

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1.03	-
df	-	3	-
p-value	P>0.05	0.79	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.34	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า มีค่า 1.03 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.79 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.34 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความสุขในการทำงาน



Chi-Square=1.84, df=2, P-value=0.39863, RMSEA=0.000

ภาพที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความสุขในการทำงาน

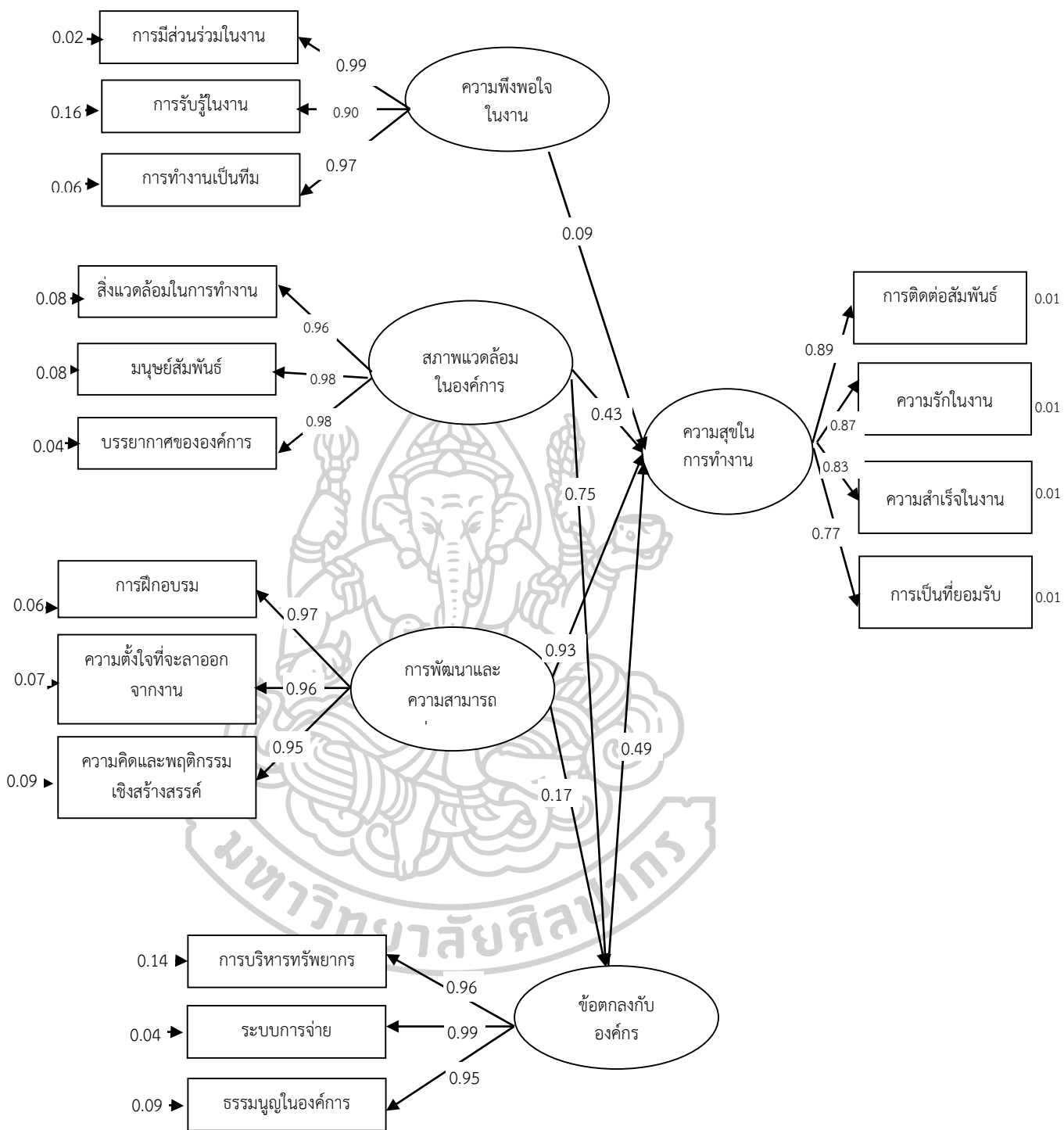


ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมด้านความสุขในการทำงาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1.84	-
df	-	2	-
p-value	P>0.05	0.39	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.92	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.69 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.36 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)



Chi-Square=2503.94, df=241, P-value=0.00, RMSEA=0.217

ภาพที่ 15 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)

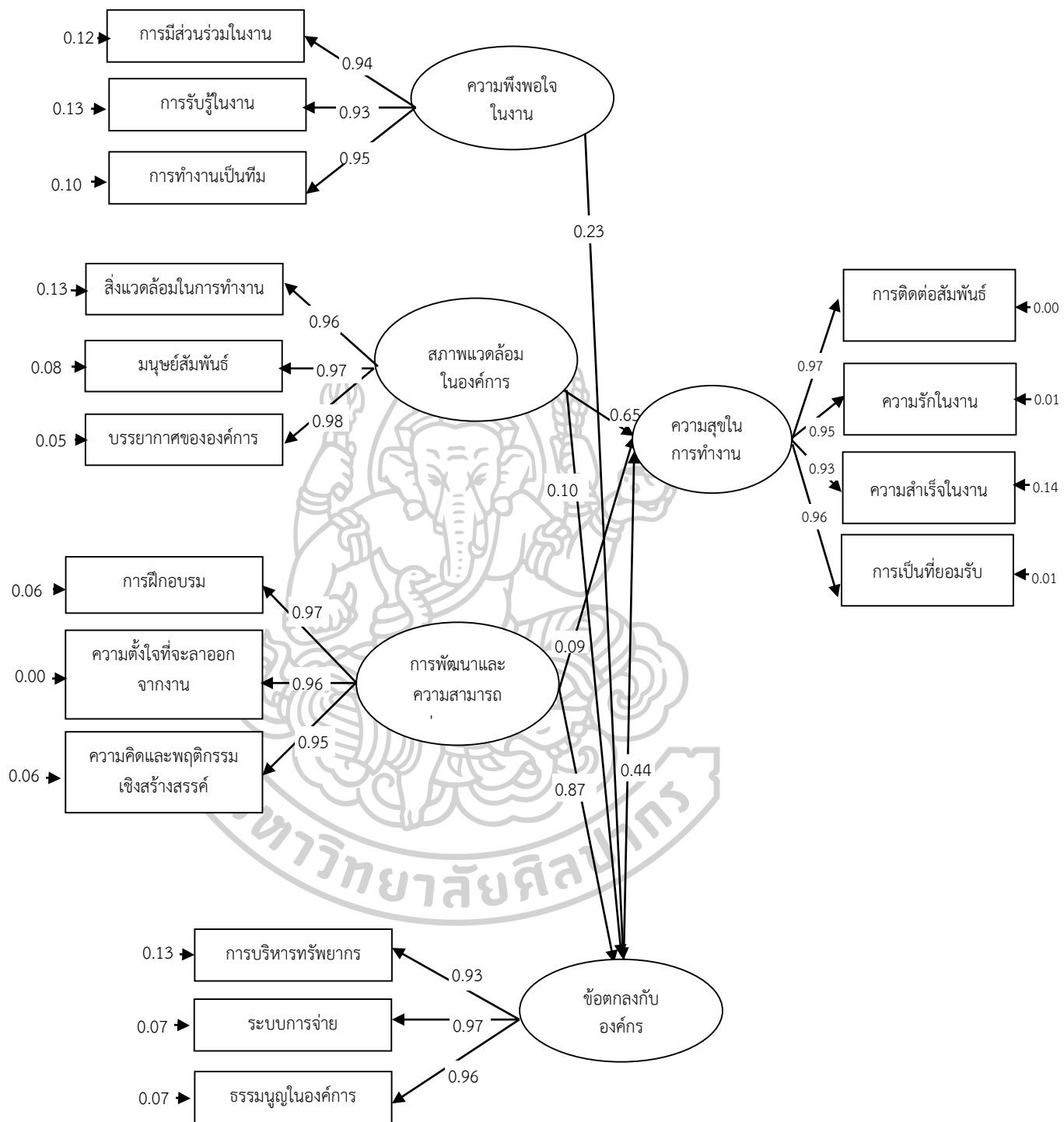
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2503.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 10.38 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.49 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.36 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.217 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (ก่อนปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	2503.94	-
df	-	241	-
p-value	P>0.05	0.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	10.38	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.95	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.49	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.36	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.217	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2503.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 10.38 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.49 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.36 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.217 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)



Chi-Square=319.14, df=232, P-value=0.63510, RMSEA=0.016

ภาพที่ 16 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 319.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.635 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.37 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.016 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	319.14	-
df	-	232	-
p-value	P>0.05	0.635	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.37	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05	0.016	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 319.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.635 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.37 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.016 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ในทางบวกมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.69

ตารางที่ 26 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความสุขในการทำงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี		
	DE	IE	TE
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ	0.65	0.04	0.69
ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล	0.09	0.38	0.47
ด้านข้อตกลงกับองค์กร	0.44	-	0.44
ด้านความพึงพอใจในงาน	-	0.10	0.10

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ รองลงมา ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคลและด้านข้อตกลงกับองค์กร และตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 เกินครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีประสบการณ์การรับราชการเป็นเวลา 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 มีประเภทงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 43.00 เกินครึ่งปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 51.50 และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.50

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นครชัยศรี

ด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์การของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.55$) และ สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ด้านข้อตกลงกับองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.88$) และ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) และ ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรีด้านการติดต่อ

ด้านการติดต่อ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 4.5$) รองลงมา งานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากันที่ ($\bar{X} = 4.37$) และ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 95.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p -value = 0.12 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.24 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขจากการทำงานนั้น ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก สภาพแวดล้อมในองค์กร รองลงมาคือการพัฒนาความสามารถความสามารถส่วนบุคคล และข้อตกลงกับองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานนั้นภายในองค์กรมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน รวมถึงการมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอและ สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชามีการพูดคุยให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กรรวมถึงลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น ด้านข้อตกลงกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย และฝ่ายทรัพยากร

มนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร มรณการพัฒนาคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการระดมความคิดในการพัฒนาองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โซติรส ดำรงสานติ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับการให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรของพนักงาน คือพนักงานที่ทำงานในองค์การภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่าง 365 คน ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ งานที่มีคุณค่ามีอิทธิพลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนโดยรวม เพราะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการสร้างผลงานที่ดี สิ่งจูงใจด้านอำนาจการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจอย่างเต็มที่ สิ่งจูงใจด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความสำคัญและได้เพิ่มพูนความรู้ สิ่งจูงใจด้านความยุติธรรมหากบุคลากรได้รับรู้ถึงความเสมอภาคจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดพันธะผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานที่ช่วยเพิ่มคุณค่าในงาน การวางแผนต่อความสามารถของพนักงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรบุคลากรได้รับการอบรมในทักษะที่สูงขึ้น มอบภารกิจและให้โอกาสโยกย้ายฝ่ายงานเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และมีโอกาสในการเจริญเติบโต

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี ด้านการติดต่อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอื่น โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2013) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รวมไปถึงบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันและมีความผูกพันกัน

ด้านความรักในงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รอมศิริ เมนะโพธา (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขว่า ภาวะในการทำงานที่บุคคลทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน โดยทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับ

พนักงานและองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน ประการที่หนึ่ง ได้แก่ ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงาน เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำประเภทนี้ มีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชาโดยวิธีการสร้างแรงจูงใจ ให้ความสนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบ โดยเน้นการสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ประการที่สองได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน (Interaction) โดยความสัมพันธ์นั้นมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ประการที่สาม ได้แก่ ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจที่บุคคลได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว ต้องมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ ประการที่สี่ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมรวมโดยมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ และประการที่ห้าได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงานหรือมีความสัมพันธ์ที่ดี (Employee Participation) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า การทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และมีความรู้สึกว่างานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี ,2548 หน้า 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในหัวข้อความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าด้วย

การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ขอบเขตของงาน โดยรวมในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในอันดับที่หนึ่งได้แก่ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ รองลงมา ได้แก่ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในงาน การบริหารงานและนโยบาย อันดับสุดท้ายได้แก่ การได้รับการนับถือ

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก สภาพแวดล้อมในองค์กร รองลงมา การพัฒนาและความสามารถ และสอดคล้องกับองค์กรตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรการพัฒนาและความสามารถ และสอดคล้องกับองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่งผลในทิศทางบวกผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เกิดจากมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรต่อเพื่อนร่วมงานสร้างให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าอยู่และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลมาจากสองทางด้วยกัน นั่นคือ 1.การพัฒนาและความสามารถ 2.สภาพแวดล้อมในองค์กร โดยปรากฏว่า การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการเป็นองค์ประกอบสำคัญในแนวถัดมา โดยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลทางอ้อมผ่านข้อตกลงในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความคิดและพฤติกรรมให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนจากนั้น ข้อตกลงจึงจะส่งผลไปยังความสุขในการทำงาน ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมในองค์กร ปรากฏว่า บรรยากาศองค์กรและมนุษย์สัมพันธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด สิ่งแวดล้อม

ในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแนวถัดมา ดังนั้นสภาพแวดล้อม จึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลตรงต่อความสุขในการทำงาน ที่เกิดจากการการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาคือการเป็นที่ยอมรับในลำดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรมีการจัดการให้เกิดสังคมนการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนทนา พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และมีการให้การช่วยเหลือ

2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่ที่ทำงานที่ตนรับผิดชอบ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานการรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และองค์การเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน

5. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ที่พัฒนาขึ้นนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมเท่านั้นควรมีการนำโมเดลนี้ไปศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งในแต่ละพื้นที่อาจมีบริบทและความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อม และข้อตกลงขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่นๆหรือจังหวัดอื่นๆต่อไปได้

2. การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบถึงปัจจัยอื่นๆสามารถทำให้ระดับความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้น และเพื่อหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้คงอยู่และเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พิจารณาจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ความสุขของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มากที่สุด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นไปเพื่อเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหลายๆพื้นที่เพื่อให้ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นไป

รายการอ้างอิง

- Carrel. (2000). H. C. "The Process of Decision-Making Under School-Based Management: A Comparison of the Administrative Control and Professional Control Models," *Dissertation Abstracts International*. 59(06A), 1844.
- Diamantopoulos, A. S., J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage.
- Greenberg. (1990). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. . (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at Work Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-659.
- Mondy, R. W., & Noe, M.R. . (2005). *Human Resource Management*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Smith, R. H. a. O. (1980). *Management: Making organizations perform*. New York: Macmillan.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis 3rd Ed*. New York. Harper and Row Publications.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548a). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548b). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows: บริษัทธรรมสาร.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษรา จามะรี. (2553). การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 18-25.
- กุลชลี พวงเพชร. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เข็มทอง แสงวง. (2544). ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัด สำนักงาน

การประณตศึกษาอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายงานการศึกษาค้นคว้า อิศระ กศ.ม.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคลการไต่ผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล, 19(2), 26-38.

จิระประภา อัครบวร. (2550). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงกมล อุบลศรี. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา. สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง. สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนาภรณ์ เมทณีสดุด. (2543). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการสื่อวีดีทัศน์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน :กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นาฎยา ปรัชญาชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประคัลภ์ ป้อมทพลังกูร. (2561). สาเหตุการลาออกขอยอดนิยม. Retrieved from www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=12-

2011&date=29&group=1&gblog=386

- ประชุม สุวดีดี. (2551). การตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกการรับรู้บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑล จันทร์แจ่มใส. (2551). ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง. สาขาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2550). จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รพีพล จิตตะวิกุล. (2552). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ลักษมี สุตดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิรุฬ พรรณเทว. (2552). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). ความคิดเห็นของราชราชกรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2551). จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

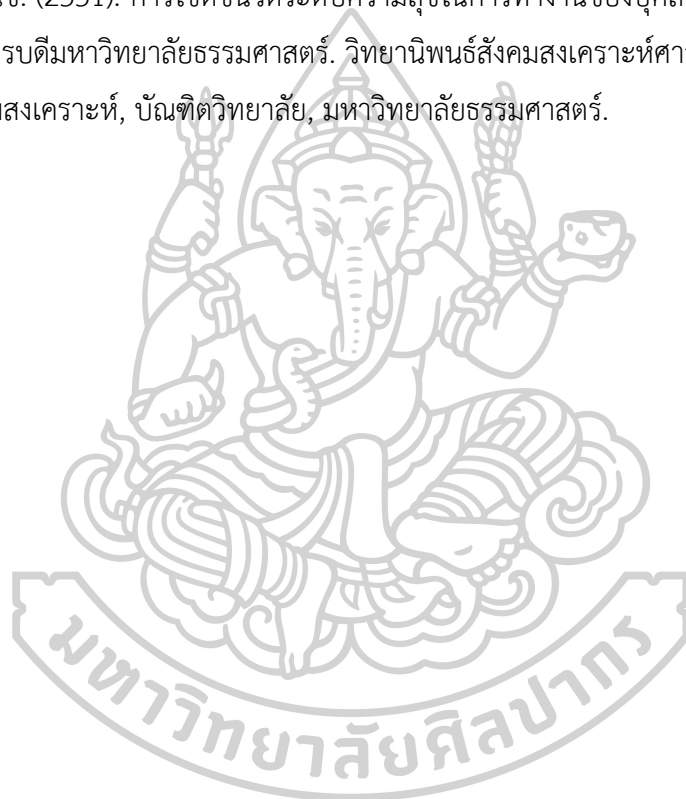
สุนันทา เลานนท์. (2551). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนิเมตสตูดิโอแอนดดิไซน์.

สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
สังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

งานวิจัย “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นครชัยศรี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ นครชัยศรี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 21-30 ปี

() 2. 31-40 ปี

() 3. 41-50 ปี

() 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

() 3. อนุปริญญา/ปวส.

() 4. ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง/ม้าย

5. ประสบการณ์การรับราชการ

() 1. 1 - 5 ปี

() 2. 6 - 10 ปี

() 3. 11 - 15 ปี

() 4. 16 - 20 ปี

() 3. 21 ปีขึ้นไป

6. ประเภทงาน

() 1. บริหาร

() 2. อำนวยการ

() 3. วิชาการ

() 4. ทั่วไป

7. ระดับงาน

() 1. ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร

() 2. ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

() 3. ระดับชำนาญการพิเศษ

() 4. ระดับเชี่ยวชาญ

() 5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ระดับเงินเดือน

() 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท

() 2. 20,001-35,000 บาท

() 3. 35,001-40,000 บาท

() 4. มากกว่า 40,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านความพึงพอใจในงาน					
9.	องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน					
10.	องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน					
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน					
12.	ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ					
13.	สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย					
	ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก					
15.	ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น					
16.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอกสถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส					
17.	ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ					
18.	ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านข้อตกลงกับองค์กร						
19.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร					
21.	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน					
22.	หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยอิสระปราศจากการขี้น้ำ					
23.	ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล						
24.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร					
25.	ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆขององค์กร					
26.	ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น					
27.	ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
28.	ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนครชัยศรี

ข้อ	ความสุขของข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านการติดต่อ					
29.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลาพักจากการปฏิบัติงาน					
31.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
32.	บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี					
33.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
	ด้านความรักในงาน					
34.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
35.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					
36.	ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
37.	ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
38.	ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน					
	ด้านความสำเร็จในงาน					
39.	ท่านทำงานที่ท่านทำได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
40.	งานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
41.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
42.	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
43.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อ	ความสุขของข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
44.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
45.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
46.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน					
47.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้					
48.	ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

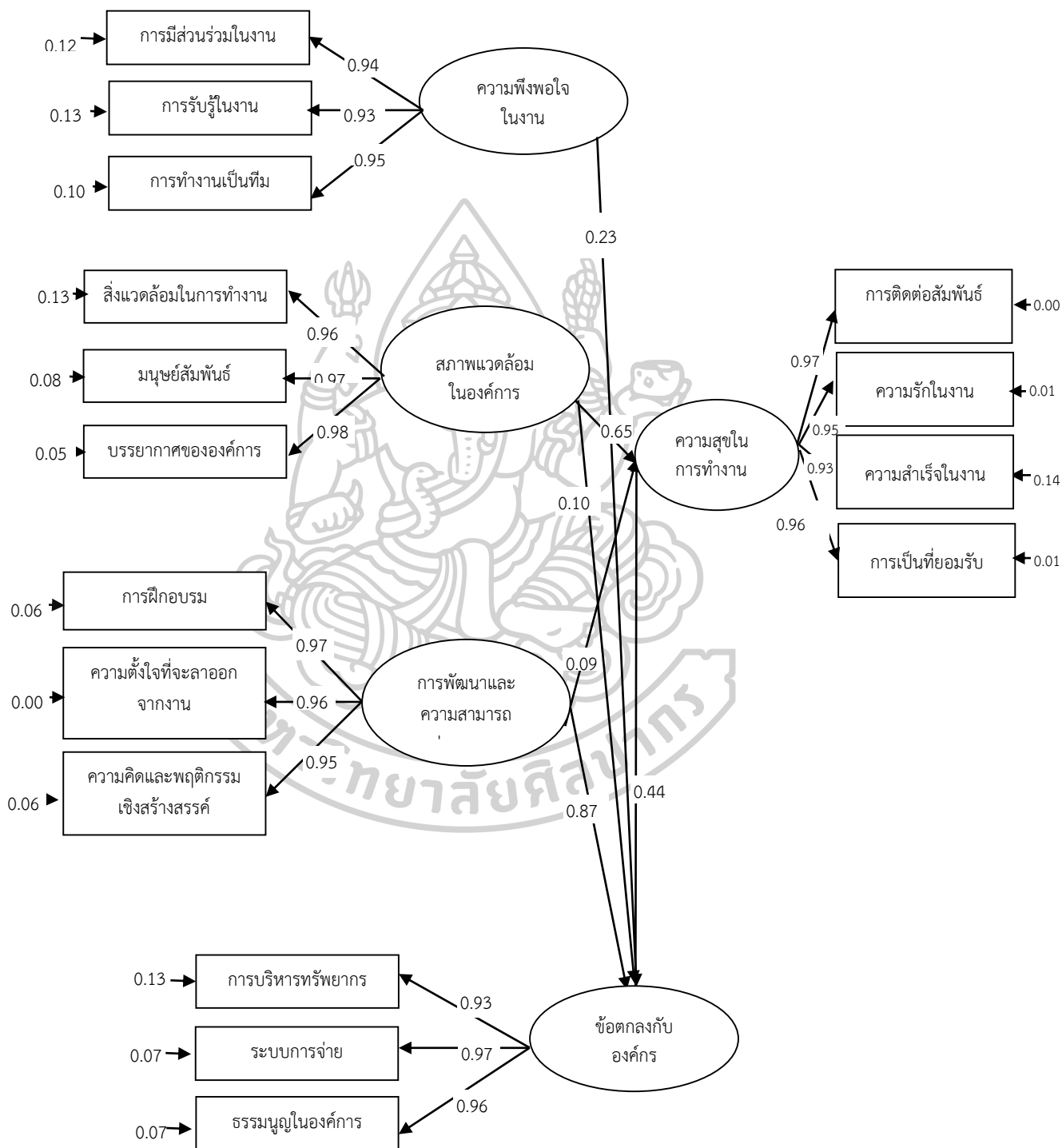
.....

.....



ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=319.14, df=232, P-value=0.63510, RMSEA=0.016

ภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (K1) มีผลต่อความสุขในการทำงาน (E2) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$K1 \rightarrow E2 = 0$$

อิทธิพลทางอ้อม

$$= 0.10$$

$$E1 \rightarrow E2 = (0.23)(0.44) = 0.10$$

อิทธิพลรวม

$$= 0.10$$

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (K2) มีผลต่อความสุขในการทำงาน (E2) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$K2 \rightarrow E2 = 0.65$$

อิทธิพลทางอ้อม

$$= 0.04$$

$$K2 \rightarrow E1 \rightarrow E2 = (0.10)(0.44) = 0.04$$

อิทธิพลรวม

$$= 0.69$$

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาและความสามารถ (K3) มีผลต่อความสุขในการทำงาน (E2) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$K3 \rightarrow E2 = 0.09$$

อิทธิพลทางอ้อม

$$= 0.38$$

$$K3 \rightarrow E1 \rightarrow E2 = (0.87)(0.44) = 0.38$$

อิทธิพลรวม

$$= 0.47$$

4. ปัจจัยด้านข้อตกลงกับองค์กร (E1) มีผลต่อความสุขในการทำงาน (E2) ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$E1 \rightarrow E2 = 0.44$$

อิทธิพลทางอ้อม

$$= 0$$

อิทธิพลรวม

$$= 0.44$$



แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

(Index of Item-objective Congruence : IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”

เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- ให้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

วัตถุประสงค์

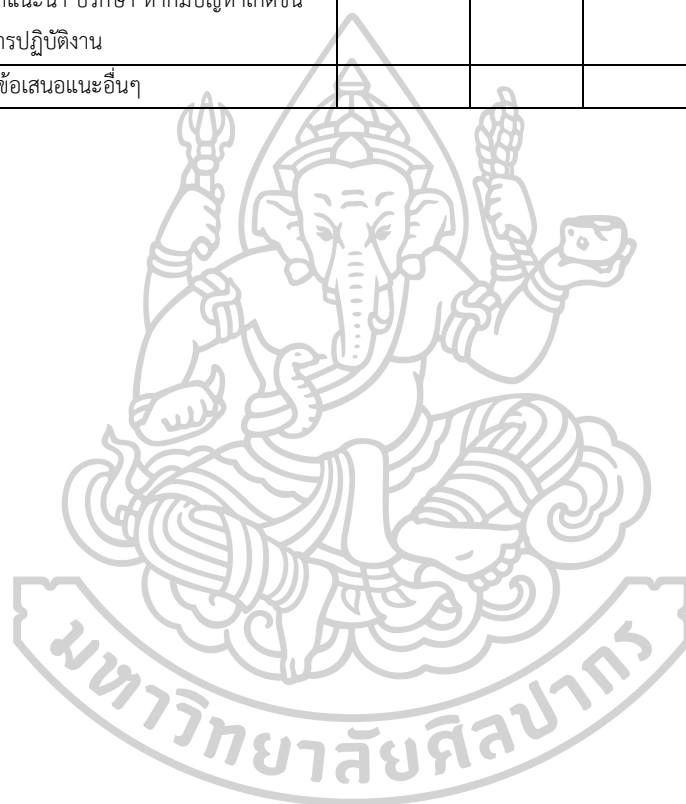
เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ข้อ	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.	เพศ				
2.	อายุ				
3.	ระดับการศึกษา				
4.	สถานภาพ				
5.	ประสบการณ์การรับราชการ				
6.	ประเภทงาน				
7.	ระดับงาน				
8.	ระดับเงินเดือน				
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ด้านความพึงพอใจในงาน					
9.	องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน				
10.	องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน				
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน				
12.	ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ				
13.	สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มี ความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันบ่อย				

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก				
15.	ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น				
16.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอกสถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส				
17.	ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ				
18.	ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร				
ด้านข้อตกลงกับองค์กร					
19.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร				
20.	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี				
21.	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน				
22.	หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยอิสระปราศจากการขึ้นใจ				
23.	ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล					
24.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร				
25.	ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆขององค์กร				
26.	ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น				
27.	ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ				
28.	ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร				

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี				
ด้านการติดต่อ				
29.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน			
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลาพักจากการปฏิบัติงาน			
31.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน			
32.	บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี			
33.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน			
ด้านความรักในงาน				
34.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ			
35.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ			
36.	ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน			
37.	ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว			
38.	ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน			
ด้านความสำเร็จในงาน				
39.	ท่านทำงานที่ท่านทำสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด			
40.	งานที่ท่านทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต			
41.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย			
42.	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา			
43.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ				
44.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี			
45.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน			

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
46.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน				
47.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้				
48.	ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน				
	ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ				





ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2562 0432 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ

ด้วยนางสาวมนฤดี ผิวฝ่อง รหัสนักศึกษา 59602319 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุนผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ ๗๕ ๕๖๑๖.๑/๐๔๘๑

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

ด้วยนางสาวมนฤดี ผิวผ่อง รหัสนักศึกษา 59602319 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุนผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ที่ ศธ 6818.1/0431



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา
 อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

14 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
 เรียน อาจารย์ ดร.รัชชัย ทองมา

ด้วยนางสาวมนฤดี ผิวม่วง รหัสนักศึกษา 59602319 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา รายดังกล่าว ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ขออนุญาตให้นางสาวมนฤดี ผิวม่วง หมายเลขโทรศัพท์ 09-4481-6502 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสรากรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 โทร.0-3259-4031
 โทรสาร.0-3259-4023

รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
2. อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. ดร.ณรงค์ ศรีไกรียงทอง
กรรมการผู้จัดการ บริษัท โมเดิร์น คาส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด
ผู้บริหารแบรนด์ Dcash Professional และแบรนด์ในเครือ MCIC GROUP





ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

(Index of Item-objective Congruence : IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
1.	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สถานภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	ประสบการณ์การรับราชการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	ประเภทงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	ระดับงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8.	ระดับเงินเดือน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
ด้านความพึงพอใจในงาน						
9.	องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
10.	องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12.	ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
13.	สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร						
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันบ่อยมาก	1	1	1	1	สอดคล้อง
15.	ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
16.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอกสถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
17.	ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
18.	ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงาน ในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านข้อตกลงกับองค์กร						
19.	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
20.	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่าน สามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการ ภายใต้งบประมาณขององค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
21.	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
22.	หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นโดยอิสระปราศจากการขี้น้ำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
23.	ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัล พิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาและความสามารถส่วนบุคคล						
24.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้ง ในและนอกองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
25.	ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรม หัวข้อต่างๆขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
26.	ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
27.	ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการ พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
28.	ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมัก ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนครชัยศรี						
ด้านการติดต่อ						
29.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่าง เป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กัน ในเวลาพักจากการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
31.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
32.	บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
33.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความรักในงาน						
34.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
35.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
36.	ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
37.	ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
38.	ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความสำเร็จในงาน						
39.	ท่านทำงานที่ท่านทำได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
40.	งานที่ท่านทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
41.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
42.	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดพัฒนา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
43.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
44.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
45.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
46.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
47.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
48.	ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ						



ค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)	.987
ค่าความเชื่อมั่นขึ้นอยู่กับรายการมาตรฐาน (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items)	.989
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	30

ผลการทดสอบราย Item

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลกาณปฏิบัติงานชัดเจน	2.1333	.50742	30
องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละ ระดับเหมือนกัน	1.6667	.47946	30
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการ มอบหมายงานแก่ท่าน	1.8333	.37905	30
ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆของ องค์กรสม่ำเสมอ	2.0000	.58722	30
สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้ง หรือขัดแย้งกันน้อย	2.1667	.64772	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีไม่เคย ทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก	2.1333	.50742	30
ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็น กันเองและอบอุ่น	2.2000	.66436	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอก สถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส	1.9333	.25371	30
ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจ กันอยู่เสมอ	1.7333	.44978	30
ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร	2.3333	.60648	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	2.1000	.66176	30
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถ ตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายของ องค์กรได้เป็นอย่างดี	1.9333	.44978	30
เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ ท่านใช้ในการทำงาน	1.7667	.43018	30
หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็น โดยอิสระปราศจากการขี้น้ำ	1.8667	.34575	30
ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กร มอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย	2.1667	.59209	30
องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอก องค์กร	2.3667	.76489	30
ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆของ องค์กร	1.8667	.34575	30
ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุง วิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น	2.1667	.59209	30
ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ	1.8667	.34575	30
ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร	2.4000	.67466	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรใน ระหว่างการทำงาน	2.4000	.67466	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก จากการปฏิบัติงาน	1.8667	.34575	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำ ช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงาน	2.1667	.59209	30
บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี	1.8667	.34575	30
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานใน หน่วยงานของท่าน	2.3667	.76489	30
ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จ	2.8000	.55086	30
ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ	2.2667	.52083	30

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	2.1667	.59209	30
ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึก ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1.9667	.18257	30
ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	2.4000	.67466	30
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	2.8667	1.10589	30
งานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	3.0000	.83045	30
ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.7000	.59596	30
งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	2.7667	.97143	30
ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.0333	.76489	30
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.8000	.55086	30
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	2.2667	.52083	30
ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน	2.1667	.59209	30
ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้	1.9667	.18257	30
ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	2.4000	.67466	30

ผลการทดสอบรายการรวม (Item-Total Statistics)

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด	ค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมด
องค์กรของท่านมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลตามปฏิบัติงานชัดเจน	86.7333	354.271	.787	.987
องค์กรของท่านมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกัน	87.2000	355.683	.755	.987
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานแก่ท่าน	87.0333	358.171	.784	.987
ท่านมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ	86.8667	350.533	.850	.987
สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือขัดแย้งกันน้อย	86.7000	346.769	.928	.986
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกันน้อยมาก	86.7333	354.271	.787	.987
ลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนมีความเป็นกันเองและอบอุ่น	86.6667	346.299	.923	.986
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างนอกสถานที่ทำงานแล้วแต่โอกาส	86.9333	363.375	.634	.987
ท่าน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ	87.1333	356.395	.764	.987
ท่านรู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร	86.5333	349.637	.863	.987
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	86.7667	346.530	.917	.986
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการภายใต้เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	86.9333	355.995	.788	.987
เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้อิความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน	87.1000	356.921	.767	.987

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด	ค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมด
หน่วยงานของท่านมีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยอิสระปราศจากการชี้นำ	87.0000	359.172	.784	.987
ท่านมีความพึงพอใจกับโบนัสหรือรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย	86.7000	349.252	.902	.986
องค์กรสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร	86.5000	343.707	.891	.987
ท่านมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆขององค์กร	87.0000	359.172	.784	.987
ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น	86.7000	349.252	.902	.986
ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	87.0000	359.172	.784	.987
ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และองค์กร	86.4667	346.395	.905	.986
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	86.4667	346.395	.905	.986
ท่านและเพื่อนร่วมงานมักมีการสังสรรค์กันในเวลาพักจากการปฏิบัติงาน	87.0000	359.172	.784	.987
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การแนะนำช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	86.7000	349.252	.902	.986
บุคลากรในหน่วยงานรักและผูกพันกันเป็นอย่างดี	87.0000	359.172	.784	.987
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	86.5000	343.707	.891	.987
ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	86.0667	353.099	.781	.987
ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	86.6000	353.766	.793	.987
ท่านมีความสุขเสมอที่ได้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	86.7000	349.252	.902	.986

ชื่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด	ค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมด
ท่านมักทำงานอย่างเพลิดเพลินจนรู้สึก ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	86.9000	366.231	.473	.987
ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	86.4667	346.395	.905	.986
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	86.0000	331.586	.913	.987
งานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	85.8667	340.809	.915	.987
ท่านได้รับสิ่งตอบแทนที่น่าพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	86.1667	351.109	.811	.987
งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา	86.1000	335.197	.940	.987
ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	85.8333	342.626	.931	.986
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	86.0667	353.099	.781	.987
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	86.6000	353.766	.793	.987
ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของท่าน	86.7000	349.252	.902	.986
ท่านสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้	86.9000	366.231	.473	.987
ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา หากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	86.4667	346.395	.905	.986

วิเคราะห์รายการ

ค่าเฉลี่ย	88.8667
ความแปรปรวน	369.568
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	19.22415
จำนวนข้อคำถาม	40

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	น.ส.มนฤดี ผิวผ่อง
วัน เดือน ปี เกิด	17 สิงหาคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (การประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2559 ศึกษาต่อปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	107/2 ม.4 ต.ห้วยพลู อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม 73120

