



ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร



วัลย์ธิดา ยานนาวา

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร"

ของ วัลย์ธิดา ยานนาวา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา-

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ ชัยบุญศรี)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคพร วัฒนดำรงค์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา เจียมศรีพงษ์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

.....
(ดร.ภัคจิรา นักบรรเลง)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร
ผู้วิจัย	วัลย์ธิดา ยานนาวา
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคพร วัฒนดำรงค์
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สาขาวิชา-, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ความสุขในการทำงาน, ระดับความสุขคนทำงาน, ความสุขคนทำงาน ในองค์กร

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขคนทำงานในองค์กร และศึกษาปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2561 เนื่องจากเป็นข้อมูลการสำรวจชุดล่าสุดจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทำการสำรวจทุกจังหวัดในประเทศไทย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนรวมทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น 21,085 ตัวอย่าง กำหนดให้มีปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสวัสดิการ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไป โดยแสดงผลในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และความถี่ และใช้แบบจำลอง Ordered Logit Model ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : MLE) และเทคนิควิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ในการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ได้ผลการศึกษา ดังนี้ ได้ค่า Log Likelihood Function เท่ากับ -11035.888 ค่า Pseudo R-squared เท่ากับ 0.2217 พบว่า ปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสวัสดิการ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ในทุกด้าน กล่าวคือ ปัจจัยกำหนดทั้ง 5 ด้านนี้นั้น สามารถเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในแต่ละด้านได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขมาก

และเนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่มีความสุขอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้วิจัยต้องปรับค่าของตัวแปรตามใหม่ โดยยังใช้เกณฑ์การแปลผลการวัดค่าระดับความสุขเช่นเดิม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 60 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและไม่มีบุตร การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับชั้นประถมศึกษาส่วนใหญ่มืออาชีพเป็นพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมในด้านสุขภาพ การจัดหากิจกรรมนันทนาการและออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้มีร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่สดชื่นและลดความเครียด และควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมีอิสระ องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทางพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น ให้ตัวพนักงานเองได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์กร และเมื่อเกิดปัญหาที่สามารถที่จะร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้ และควรเพิ่มระดับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนมากขึ้น ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้ เพื่อที่ตัวของพนักงานเองจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถวางแผนอนาคตของตัวเองให้เหมาะสมได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว และเพื่อเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

Title	DETERMINANTS OF PERSONNEL HAPPINESS LEVEL IN ORGANIZATIONS
Author	WANTHIDA YANNAWA
Advisor	Assistant Professor Bhagaporn Wattanadumrong, Ph.D.
Academic Paper	M.Econ. Thesis in Economics Program, Naresuan University, 2021
Keywords	Happiness at work, Worker happiness level, Personnel happiness levels in organizations

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate the overall employee workplace happiness levels in organizations, to study the determinants affecting the employee workplace happiness levels in organizations, and to provide policy recommendation for enhancing the level of employee workplace happiness. Secondary data from the Employee Happiness Survey was collected from the 2018 National Statistical Office as it was the latest survey data from the National Statistical Office. All provinces in Thailand were surveyed using a total of 83,880 household members interviewed, sampled by stratified two-stage sampling. There were 21,085 samples that were respondents to interviews about employee happiness in the organization. The factors that determine the employee happiness levels in all organizations were defined in five aspects: health, social, work, economic, and welfare aspects. The data were then analyzed using descriptive statistics to describe general characteristics by displaying their results in the form of descriptive statistics, percentages, and frequencies. The Ordered Logit Model is used with the Maximum Likelihood Estimates (MLE) method. Marginal effect was used to analyze the factors determining the employee happiness levels in the organization.

The analysis of the factors determining the level of employee workplace happiness in the organizations were found as follows: The log likelihood function was -11035.888 and the Pseudo R-squared was 0.2217. It was found that the factors that determine employee happiness in the organization in 5 areas, namely health, social, work, economic, and welfare. All affect the employee happiness levels in the organization in all aspects. The findings implied that these five determinants were independent variables that could be explain the employee happiness levels in the organizations with statistical significance level. Most of the respondents were very happy and because none of the respondents responded that they were extremely unhappy. Therefore, the researcher had to adjust the value of the dependent variable using the same criteria for interpreting the happiness level measurement results. Most of the samples were in the central region, were males, aged 41-60 years, and were adults. Most were married and had no children. Most of the education was completed at primary school level. Most of them worked as service workers and salespeople in stores and markets. Most of the working conditions were private employees.

Recommendations from the research include that organizations should promote health, recreational and exercise activities for employees to promote physical and mental well-being, refreshed mental health, and reduce stress. They should increase the opportunity to express opinions and participate in work independently. The organization should listen to the opinions and suggestions from the employees in order to allow them to express new opinions, dare to think, assertively, make themselves feel part of the organization, and when there is a problem, they can join in solving the problem. The level of clarity of the opportunities for growth in the position should be increased more clearly. Career development plans should be defined for employees more clearly so that employees can see the direction of their own progress, so that the employees themselves can develop their own potential and can plan their own future accordingly. Employees should be encouraged to have the opportunity to receive training to develop skills and ability to work more efficiently in the long run and to

become a happy workplace in a sustainable manner.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผศ.ดร.ภคพร วัฒนดำรงค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นที่ปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอขอบคุณ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาความก้าวหน้าของงานวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และสนับสนุนอย่างดี

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแต่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในประเทศและผู้สนใจบ้างไม่มากนักน้อ

วัลย์ธิดา ยานนาวา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐาน	7
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	41
ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	42
วิธีการศึกษา	44

กรอบแนวคิดในการศึกษา	46
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย	52
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยด้าน ประชากร และองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของ คนทำงานในองค์กรในแต่ละด้าน และศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของ คนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค	52
การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร	82
บทที่ 5 บทสรุป	94
สรุปผลการวิจัย	94
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	98
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	100
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบแผนการเลือกตัวอย่าง	107
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานใน องค์กร	118
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผลการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำปี 2559 เทียบกับปี 2560.....	2
ตาราง 2 รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากนักวิชาการ	20
ตาราง 3 รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ	37
ตาราง 4 แสดงการเลือกตัวอย่างชั้นที่หนึ่ง.....	43
ตาราง 5 แสดงการเลือกตัวอย่างชั้นที่สอง	43
ตาราง 6 แสดงภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตาราง 7 ข้อมูลภาคของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	52
ตาราง 8 ข้อมูลเพศของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	53
ตาราง 9 ข้อมูลอายุของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	53
ตาราง 10 ข้อมูลอาชีพของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร.....	54
ตาราง 11 ข้อมูลจำนวนบุตรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร.....	55
ตาราง 12 ข้อมูลระดับการศึกษาของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	55
ตาราง 13 ข้อมูลสถานภาพสมรสของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	56
ตาราง 14 ข้อมูลสถานภาพการทำงานของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร	57
ตาราง 15 ข้อมูลระดับการสูบบุหรี่ / ไบจาก / ยาเส้น.....	57
ตาราง 16 ข้อมูลระดับการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท สุราพื้นบ้าน).....	58
ตาราง 17 ข้อมูลระดับการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	59
ตาราง 18 ข้อมูลระดับการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมเปียโน เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้).....	59
ตาราง 19 ข้อมูลระดับการมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ)	60
ตาราง 20 ข้อมูลระดับการจัดการกับปัญหาในชีวิตเมื่อประสบปัญหาในชีวิต.....	61

ตาราง 21 ข้อมูลระดับความรู้สึกลดลงภายในชีวิตและทรัพย์สิน	61
ตาราง 22 ข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (การปลูกป่า/การบริจาค สิ่งของ).....	62
ตาราง 23 ข้อมูลระดับการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ.....	63
ตาราง 24 ข้อมูลระดับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	63
ตาราง 25 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม.....	64
ตาราง 26 ข้อมูลระดับความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน	65
ตาราง 27 ข้อมูลระดับการมีความสุขกับครอบครัว.....	65
ตาราง 28 ข้อมูลระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	66
ตาราง 29 ข้อมูลระดับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	67
ตาราง 30 ข้อมูลระดับการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน.....	67
ตาราง 31 ข้อมูลระดับการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงาน ในองค์กรนี้	68
ตาราง 32 ข้อมูลระดับการมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	69
ตาราง 33 ข้อมูลระดับการทำงานอย่างมีเป้าหมาย.....	69
ตาราง 34 ข้อมูลระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร.....	70
ตาราง 35 ข้อมูลระดับการประมาณค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน	71
ตาราง 36 ข้อมูลระดับการมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ.....	71
ตาราง 37 ข้อมูลระดับการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง.....	72
ตาราง 38 ข้อมูลระดับการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	73
ตาราง 39 ข้อมูลระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	73
ตาราง 40 ข้อมูลระดับการมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	74
ตาราง 41 ข้อมูลระดับการมีความมั่นคงในอาชีพ.....	75
ตาราง 42 ข้อมูลระดับโบนัสต่อปี.....	75

ตาราง 43 ข้อมูลระดับค่าล่วงเวลาต่อเดือน	76
ตาราง 44 ข้อมูลระดับการมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและ ความสามารถ	77
ตาราง 45 ข้อมูลระดับการมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร.....	77
ตาราง 46 ข้อมูลระดับการมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้.....	78
ตาราง 47 ข้อมูลระดับความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง.....	79
ตาราง 48 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร.....	79
ตาราง 49 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคกลาง	80
ตาราง 50 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคเหนือ.....	80
ตาราง 51 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	81
ตาราง 52 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคใต้.....	81
ตาราง 53 ข้อมูลภาพรวมระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร	83
ตาราง 54 ข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลองค์ประกอบใน แต่ละด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	84
ตาราง 55 ข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.....	89
ตาราง 56 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates).....	90
ตาราง 57 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect).....	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ผลการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำปี 2559 เทียบกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย.....	2
ภาพ 2 แสดงทฤษฎีทุนมนุษย์	27
ภาพ 3 แสดงทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน.....	28
ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	46
ภาพ 5 แสดงภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค	82
ภาพ 6 แสดงข้อมูลภาพรวมร้อยละของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร.....	83



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางด้านผู้บริโภค ทำให้แต่ละองค์กรนั้นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะสามารถดำรงธุรกิจต่อและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ต่อไป ได้ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนทุก ๆ อย่างขององค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางสนับสนุนให้ “ทรัพยากรมนุษย์” ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ การทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสุขในการทำงาน การสร้างความสุขให้เกิดขึ้น ความสุขในการทำงาน

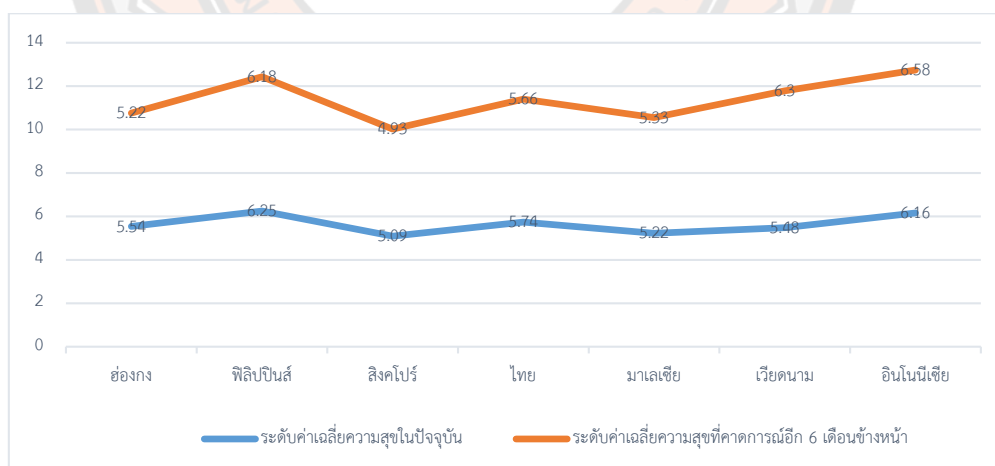
กล่าวคือ ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลต่อกระบวนการทางความคิดช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้ตัวพนักงานเกิดความรู้สึกอุ่นใจ สบายใจ และมีความพร้อมความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อตัวพนักงานเองเริ่มมีระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น เกิดความภาคภูมิใจต่องาน เพื่อนร่วมงานมีความสุข องค์กรได้รับผลงานที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดผลประกอบการที่ดีแก่องค์กรต่อไป (ธัญญา เรืองเมธีกุล, 2560) และหากตัวพนักงานเริ่มมีระดับความสุขในการทำงานที่ลดน้อยลง ทั้งมาจากการเกิดปัญหาความตึงเครียดทั้งเรื่องส่วนตัวและที่ทำงาน ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาความกดดันจากหัวหน้างาน ปัญหาดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสุขในการทำงาน ทำให้ตัวพนักงานเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ มีความกังวลใจ ทำให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรลดลง อาจส่งผลถึงในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าแรง สวัสดิการ ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาการลาออกจากงานตามมาภายหลังได้

ตาราง 1 ผลการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำปี 2559 เทียบกับปี 2560

ผลการสำรวจ	ปี 2559	ปี 2560
ดัชนีความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบัน	4.74	4.55
ดัชนีความสุขในการทำงานในอีก 6 เดือนข้างหน้า	4.66	4.51
เปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน	61%	60%

ที่มา: บริษัท จัดหางานจ๊อบส์ ดีพี ประเทศไทย จำกัด (2561)

จากตาราง 1 แสดงผลการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานในปี 2560 จำนวน 1,108 คน พบว่า 60 ใน 100 พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนดัชนีความสุขคิดเป็น 4.55 คะแนน ซึ่งลดน้อยลงจากระดับความสุขในการทำงานในปี 2559 ที่มีค่าดัชนีความสุขอยู่ที่ 4.74 คะแนน และเมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนการคาดหวังต่อความสุขในการทำงานในอีก 6 เดือนข้างหน้า ระดับความสุขในการทำงานคิดเป็น 4.51 คะแนน ซึ่งลดลงอย่างมากเมื่อเทียบกับปี 2559 ที่มีค่าดัชนีความสุขอยู่ที่ 4.66 คะแนน และเมื่อเทียบเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่มีความสุขในการทำงานในปี 2560 คิดเป็น 60% ซึ่งลดน้อยลงจากปี 2559 ที่พนักงานมีเปอร์เซ็นต์ความสุขในการทำงานอยู่ที่ 61%



ภาพ 1 ผลการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำปี 2559 เทียบกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย

หมายเหตุ: เปรียบเทียบคะแนนการคาดหวังต่อความสุขในการทำงานอีก 6 เดือนข้างหน้าของพนักงานในประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ

ที่มา: บริษัท จัดหางานจ๊อบส์ ดีพี ประเทศไทย จำกัด (2560)

จากภาพ 1 แสดงผลการสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานในประเทศไทยประจำปี 2559 ทำการสำรวจ 7 ประเทศ ในเอเชีย ได้แก่ ฮองกง เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และไทย โดยใช้ผู้ตอบแบบสอบถาม 1,957 คน พบว่าในประเทศไทยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับกลาง ที่ 5.74 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 3 จาก 7 ประเทศ ที่มีความสุขในการทำงาน และเมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนการคาดหวังต่อความสุขในการทำงานในอีก 6 เดือนข้างหน้า กลับพบว่าระดับความสุขในการทำงานมีแนวโน้มลดลงมาอยู่ที่ระดับ 5.66 คะแนน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานลดลง ได้แก่ 1. ทีมบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ 2. ไม่มีโอกาสเติบโตในสายงาน 3. ไม่มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง

จากผลการสำรวจดังกล่าวทำให้เราได้เห็นถึงความสำคัญของการทำให้พนักงานในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยแต่ละองค์กรนั้นต้องหาวิธีการยุทธศาสตร์ช่วยสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น การเพิ่มการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง การปรับเงินเดือน การให้รางวัล โบนัส การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้โอกาสเติบโตในสายงาน การยอมรับในผลงาน เพื่อสร้างความรู้สึกลบใจ อบอุ่นในให้แก่พนักงานได้มีความพร้อมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้เกิดผลที่ดีต่อตัวพนักงานเองและส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงาน องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับ ความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้การดำเนินงานงานในองค์กร เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดผลเท่าที่ควร ถ้างานไม่เกิดผลและไม่มีความมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรัชชะโม, 2553)

ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นสำคัญ ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการที่ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขร่วมกัน (Green And Happiness Society) โดยเริ่มจากกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเริ่มตั้งแต่ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ที่มุ่งเน้นการยกระดับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าควบคู่ไปกับการเริ่มมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านของคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) มุ่งเน้นการสร้างสมดุลทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับคน โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก (Human Resource Development) เน้นการวางแผนแบบองค์รวมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ พัฒนาทั้ง ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ ให้มีความพร้อมความสามารถในการประกอบอาชีพ และสามารถรับมือปรับตัวให้ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในปัจจุบันเริ่มนำดัชนีชี้วัดความสุขมาเป็นส่วนในการพัฒนาประเทศ ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2544-2549) เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วยการใช้ เศรษฐกิจพอเพียง วางรากฐานให้ประเทศเกิดความแข็งแรงของชุมชน พัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพของประชาชนแบบองค์รวม 7 ด้าน คือ 1. สุขภาพ 2. การศึกษา 3. ชีวิตทำงาน 4. ครอบครัว 5. การเติบโตทางเศรษฐกิจ 6. สิ่งแวดล้อม 7. ประชากร ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศโดยยังใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับการพัฒนาคน มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มุ่งพัฒนาสร้างวิถีชีวิตที่มีความสุขในสังคม “สังคมให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green And Happiness Society)” ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นแผนที่พัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนารายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (ฉบับร่าง) มีเป้าหมายในการสร้างเศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก คือ 1. สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค จากโอกาสที่กระจุกตัวสู่โอกาสสำหรับทุกคนและทุกพื้นที่ 2. ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ จากกำลังคนทักษะต่ำและภาครัฐล่าสมัย สู่กำลังคนและภาครัฐสมรรถนะสูง 3. เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จากเศรษฐกิจฐานทรัพยากรสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและองค์ความรู้ 4. วิถีชีวิตที่ยั่งยืนจากการผลิตและบริโภคที่ทำลายสิ่งแวดล้อมสู่วิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและปลอดภัยอย่างยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ปัจจุบันมีหลายองค์กรที่ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขคนทำงานในองค์กร อย่างเช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เชื่อว่าคนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุข 3 ส่วน คือ 1. ความสุขส่วนตัว 2. ความสุขของครอบครัว 3. ความสุขขององค์กร/สังคม โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1. การเป็นผู้มีสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึงการดูแลตัวเองไม่ให้เป็นภาระกับผู้อื่นด้วยการมีสุขภาพกายดีรับประทานอาหารที่มีคุณค่าเหมาะสม 2. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) หมายถึง มีพลังหรือมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งมีความสุขในการปรับปรุงและแสดงสิ่งใหม่ ๆ ที่ตนเองมีให้ผู้อื่นรู้ 3. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) หมายถึง มีความมั่นใจ ปลอดภัย และ สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวของตนเอง 4. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

หมายถึง การมีจิตใจรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสังคม รวมทั้งมีเมตตาต่อผู้อื่น

5. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การมีวินัยกับตนเองในการใช้จ่ายเงิน สามารถบริหารงบค่าใช้จ่าย และการเก็บออมในแต่ละเดือน

6. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) หมายถึง การที่เรารู้จักบริหารเวลาเพื่อการผ่อนคลายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ และพอใจในการแก้ไขปัญหาของตนเอง รวมทั้งทำให้ชีวิตไม่ยุ่งยากและไม่เครียด

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง (Happy Society) หมายถึง การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน และ ไม่เป็นต้นเหตุของความยุ่งยากต่าง ๆ รวมทั้งไม่เอาเปรียบผู้อื่น และมีพฤติกรรมภายใต้กรอบของสังคม

8. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) หมายถึง ตระหนักในเรื่องจริยธรรม และ คุณธรรม การให้อภัย รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณคน และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work-Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่า “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” เป็นตัวขับเคลื่อนและพัฒนาของทุกอย่างในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรและปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขในการทำงานนั้นเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออกจากงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสร้างกำไรและความมั่นคงให้แก่องค์กรได้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดความสุข 9 มิติ มาใช้ในการหาปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยใช้ HAPPINOMETER คือ เครื่องมือชี้วัดในการวัดระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ร่วมกับการใช้ดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) ของประเทศ ภูฏานที่ทำการวัดการอยู่ดีกินดีและความสงบสุขของประชากร การพัฒนาประเทศด้วยความสุขของคนในประเทศมากกว่าการพัฒนาประเทศจากการวัดด้วยผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ มาร่วมกันในการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการกำหนดห้วงค์ประกอบของปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร
3. เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อได้ทราบถึงระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรและแต่ละองค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อการกำหนดนโยบายการบริหารการเพิ่มระดับความสุขของคนทำงาน
2. เพื่อพัฒนาระดับความสุขของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน
3. เพื่อจัดทำเป็นข้อมูลให้แต่ละองค์กรสามารถนำผลการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากสถิติเบื้องต้นของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยผนวกข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขคนทำงานในองค์กรสำรวจทุกจังหวัดทั่วประเทศ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-20 มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2561 การสำรวจแผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบ Stratified Two – Stage Sampling ได้จำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง มีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายที่ เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น 21,085 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลชุดการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยใช้ข้อมูลของปี 2561 เนื่องจากเป็นชุดข้อมูลการสำรวจที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะทำการสำรวจทุก ๆ ปี จึงทำให้ชุดข้อมูลผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร ในปี 2561 เป็นข้อมูลชุดล่าสุดในการศึกษา จากข้อมูลการสำรวจทำการศึกษาความสุขโดยแบ่งความสุขออกเป็นทั้งหมด 9 มิติ ดังนี้ 1. สุขภาพดี (Happy Body) 2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3. น้ำใจดี (Happy Heart) 4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5. ครอบครัวดี (Happy Family) 6. สังคมดี (Happy Society) 7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9. การงานดี (Happy Work-Life) ผู้วิจัยได้รวบรวมการวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสุขภาพ (Health) 2. ด้านสังคม (Society) 3. ด้านการทำงาน (Work) 4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) 5. ด้านสวัสดิการ (Welfare)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุข (Happy) ความรู้สึก อารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจ ความพึงพอใจเล็กน้อยไปจนถึงความความสบายใจ ความพึงพอใจมากหรือเต็มไปด้วยความสุข
2. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานมีความสุขทางด้านจิตใจ ร่างกาย พนักงานตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดี เอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม
4. ความสุขในการทำงาน สภาพอารมณ์ จิตใจ ร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัย เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน มีความยินดีหรือพอใจในสิ่งที่ตนกระทำที่เกิดจากสภาพอันไร้ปัญหา และเกิดผลสำเร็จตามที่ตนมุ่งหวัง ในการทำงาน
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน การที่ตัวบุคคลมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการทำงาน ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ออกมาสำเร็จจนเกิดความพึงพอใจ บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร
6. ความอยู่ดีมีสุข การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความรู้ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีภาระงานอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่าย อยู่ในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมที่ดี
7. ระดับความสุข ระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในแต่ละระดับ

สมมติฐาน

ปัจจัยกำหนดในแต่ละด้าน (ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ) ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี จากบทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ความหมายของความสุข
 - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ตัวชี้วัดของความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 1.5 แนวคิด Prevailing Theory
 - 1.6 ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยม
 - 1.7 ทฤษฎีของ Veenhoven
 - 1.8 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การพัฒนารักษาพยาบาลมนุษย์
 - 1.9 แบบจำลองโลกจิตแบบเรียงลำดับ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความสุข

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความสุขแตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะจำแนกความหมายความสุขออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 ความหมายทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้นิยามคำว่า “ความสุข หรือ สุข” หมายความว่า ความสบายกายสบายใจ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ที่มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายกายสบายใจเล็กน้อยไปจนถึงความเพลิดเพลินเต็มไปด้วยความสนุกสนาน

อภิชัย มงคล และคณะ (2554) ได้ให้คำจำกัดความ “ความสุข” หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสุขในการจัดการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพจะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ชนิกา ตู้อินดา (2552) กล่าวว่า “ ความสุข ” เป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกาย เมื่อเกิดความสุข สมองจะสั่งการไปยังระบบประสาททำให้ประสิทธิภาพการทำงานจึงดีเยี่ยม รวมถึงการมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมด้วย

Veenhoven (1997) ได้ให้นิยามคำว่า “ ความสุข ” ว่าหมายถึงการประเมินคุณภาพชีวิตของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน พึงพอใจในชีวิตตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะความรู้สึกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคตส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าชีวิตตัวเองย่ำแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตายก็มี เพราะฉะนั้นความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา

Diener (2000) อธิบายถึงปัจจัยของความสุขที่เกิดขึ้นในชีวิต อาจเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม โดยปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) 2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction With Important Domain) เช่น ความพึงพอใจในงาน 3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) คือ การมีอารมณ์และ ความรู้สึกพอใจที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และ 4) ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect) คือ อารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ

จากการทบทวนนิยามของคำว่าความสุขนั้นได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของความสุขที่แตกต่างกันออกไป ความสุขนั้นเกิดจากความพึงพอใจ ความสุขกาย ความสบายใจ รวมถึงการที่คนเราสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้มีระดับความสุขที่เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถที่จะอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือ การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจและศรัทธา ในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่ดี ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน

Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ให้แนวคิดของความสุขในการทำงาน คือ การแสดงออกทางอารมณ์ ที่เป็นผลมาจากการกระทำของตนเองที่เกิดจากการเรียนรู้แสดงออกทางกายภาพ การยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดง อารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

อินทิรา ปัทมินทร (2542) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานเป็นการมีจิตใจที่เบิกบาน เป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

รัศมี ฉันทยธร (2550) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุข ซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

วีณา มิ่งเมือง (2551) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวก มากกว่าอารมณ์ทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

จากการทบทวนนิยามของคำว่าความสุขในการทำงานนั้น เชื่อว่าการมีความสุขในการทำงาน จะทำให้งานเกิดควมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อบอุ่น พนักงานมีความกระตือรือร้น มีพร้อมในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรักที่อยากจะทำงานให้ออกมาสำเร็จ จึงทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ความหมายในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความสุขในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี (2562) กล่าวว่า ‘เศรษฐศาสตร์ความสุข’ (Happiness Economics) คือ การที่เรามีทรัพยากรมากมาย แต่จะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีความสุขมากกว่าเดิมได้อย่างไร เศรษฐศาสตร์ความสุข คือการวัด Measurement Outcome เป็นความสุข ว่าบุคคลสามารถใช้ เศรษฐศาสตร์พฤติกรรมเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นอีกอย่างหนึ่งได้ แต่พฤติกรรมที่เปลี่ยน ต้องส่งผลต่อระดับความสุข

ปราณี ทินกร (2551) กล่าวว่า เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham, ค.ศ. 1748 - 1832) นักปรัชญาคนสำคัญชาวอังกฤษและหนึ่งในผู้ให้กำเนิดแนวคิดเรื่อง Utility เคยกล่าวว่า “Happiness Is The Greatest Good” หรือแปลความหมายได้ว่า ความสุข คือ สิ่งที่ใหญ่ที่สุดในการวิเคราะห์ของนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก “ความสุข (Happiness)” กับ “อรรถประโยชน์ (Utility)” มักจะถูกใช้ในความหมายเดียวกัน และมองว่าเสรีภาพจะนำไปสู่ความสุข

Easterlin (1974) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และความสุขมักจะไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉลี่ยแล้วผู้มีรายได้สูงมักจะมีระดับความสุขสูงกว่าผู้มีรายได้ต่ำ อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ความสัมพันธ์ดังกล่าวกลับไม่ชัดเจน นั่นคือ ระดับความสุขของประชากรในประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูงบางทีก็ไม่ได้สูงกว่าระดับความสุขของประชากรในประเทศที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ

สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์ (2548) กล่าวว่า นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขว่าเป็น “อรรถประโยชน์ (Utility)” หรือ “ความพึงพอใจ (Preference)” ซึ่งเป็นความต้องการอย่างไม่มีขีดจำกัด แต่มีข้อจำกัดที่ในเรื่องรายได้ (Budget Constraint) ความสุขจึงเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม

วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2543) กล่าวว่า คนที่มีความสุขที่สุดในโลก ไม่ใช่คนที่ร่ำรวย คนที่มีความสุขที่สุดในโลกไม่ใช่คนที่ประสบความสำเร็จ แต่คนที่มีความสุขที่สุดในโลก คือ คนที่มีความสบายใจ

จากการทบทวนนิยามของคำว่าความสุขในมุมมองเศรษฐศาสตร์นั้น เชื่อว่า ความสุขเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดความสุขมากกว่าเดิม โดยคนที่มียาได้มากขึ้น จะมีระดับความสุขเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นถึงจุดหนึ่งแล้วระดับความสุขอาจจะไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสุข ดังนี้

กัญฉิกา ชัยสวัสดิ์ (2546) กล่าวว่า ความสุขเป็นการประกอบกันของการประเมินชีวิตของบุคคล ประกอบด้วยการตัดสินใจทางความคิดและการประเมินทางอารมณ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ซึ่งอารมณ์ที่เกิดขึ้นมานั้น มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์

โดยแบ่งองค์ประกอบความสุขออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต
2. อารมณ์ทางบวก
3. อารมณ์ทางลบ

โดยบุคคลจะใช้การประเมินความสุขจาก 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Components) และองค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Components) เป็นการประเมิน

ความสุขโดยการใช้ความคิดในการตัดสินใจหรือประเมินในรูปแบบของความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นการประเมินแบบสรุปรวมของบุคคล (Global Assessment) ทั้งเหตุการณ์ในชีวิต กิจกรรม และสภาพแวดล้อม แล้วตัดสินใจว่ามีความพึงพอใจ หรือไม่มีความพึงพอใจ องค์ประกอบทางอารมณ์เป็นการประเมินความสุขโดยใช้ประสบการณ์ทางความรู้สึก คือ การประเมินความสุขในแง่ของอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ กล่าวคือ ในสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ บุคคลจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ ความรู้สึกตอบสนองออกมาอย่างไร

Diener (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานและงานนั้นออกมาประสบก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) การที่บุคคลมีความรู้สึก อารมณ์ที่เป็นสุขกับสิ่งที่ทำ สนุกสนานกับการทำงาน
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) การที่บุคคลมีความรู้สึก อารมณ์ที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ทำ ไม่มีความสุขกับการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง

Manion (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน โดยที่พนักงานร่วมกันทำงานให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ความรักในการทำงาน (Love Of Work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใจไปกับการทำงาน เกิดความสนุกสนานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจในงาน
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกใน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

Warr (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตื่นระดมในในงาน (Arousal) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความสบายใจในการทำงาน โดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือกังวลเกิดขึ้นในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเองทำงานด้วยความสนุกสนาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากการทบทวนองค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่ตัวบุคคลนั้นมีความรู้สึกสบายใจ อุ่นใจ รู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เกิดการทำงานที่สนุกสนานเพลิดเพลิน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีความรู้สึกกังวลใด ๆ เกิดขึ้นในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานไปในทางบวก ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพที่ดี มีความก้าวหน้า มั่นคง ในอาชีพการงานเกิดการพัฒนา

3. ตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทย โดยใช้ “HAPPINOMITER” ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2561) ร่วมกันพัฒนา แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMITER เพื่อเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของตนเอง หรือค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคลเป็นภาพรวมขององค์กรได้ทันที ทำให้สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้อย่างทันที โดยเครื่องมือ HAPPINOMITER จะประกอบไปด้วย 81 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะเป็นข้อมูลทั่วไปขององค์กรและคนทำงาน ส่วนที่สองจะเป็นคำถามประเมินความสุขคนทำงานโดยแบ่งออกเป็น 9 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)

มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life)

โดยมีรายละเอียดแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจในสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย ๆ

มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจ กับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และทันสมัยอยู่เสมอ

มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจ กับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

ในการประเมินระดับความสุขของคนทำงานทั้ง 9 มิติ นั้น รวมถึงความสุขภาพรวมจากข้อคำถามจากเครื่องมือ HAPPINOMETER นั้น ค่าคะแนนความสุขจะมีค่าอยู่ในช่วง 0 - 100 คะแนน ดังนี้

1. ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) = 0.00 – 24.99 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ระดับขั้นต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุนอย่างทันที
2. ไม่มีความสุข (Unhappy) = 25.00 – 49.99 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ระดับขั้นต่ำกว่าเป้าหมาย ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุนอย่างจริงจัง
3. มีความสุข (Happy) = 50.00 – 74.99 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ระดับขั้นตามเป้าหมาย ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุนต่อไป
4. มีความสุขมาก (Very Happy) = 75.00 – 100 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ระดับขั้นเกินเป้าหมาย ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุนต่อไป และยกย่องเป็นแบบอย่างต่อไป

ตัวชี้วัดดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) ของสมเด็จพระราชาธิบดี จิกมี ซิงเย วังชุก แห่งประเทศภูฏาน เป็นแนวคิดในการเน้นการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความสุข โดยมีหลักการ คือทำการวัดการพัฒนาประเทศจากความอยู่ดี กินดี ความพึงพอใจ และความสงบสุขของประชากรในประเทศมากกว่าการวัดการพัฒนาประเทศจากตัวเลขจากการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ โดยพัฒนาประเทศอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของประเทศ มีหลักการสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกันและยั่งยืน (Sustainable Economic Development)
2. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (Conservation of Environment)
3. การส่งเสริมและสงวนรักษาวัฒนธรรมประเพณี (Preservation And Promotion of Culture)
4. การส่งเสริมการพัฒนาธรรมาภิบาล (Good Governance)

โดยมีรายละเอียดแต่ละประการดังนี้

การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกันและยั่งยืน คือ การพัฒนาเศรษฐกิจจากการนำเอาปัจจัยด้านวัฒนธรรมและปัจจัยด้านจิตใจของประชาชนมาพิจารณาในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนอย่างเท่าเทียมกัน

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจไม่ว่าจะมาจากภาครัฐบาล ภาคเอกชน ประเพณีท้องถิ่น ปัจเจกบุคคล จะต้องไม่ทำลายความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและมนุษย์

การส่งเสริมและสงวนรักษาวัฒนธรรมประเพณี คือ สิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันเพราะคุณค่าของมนุษย์ มีความเมตตา มีน้ำใจ มีความอ่อนโยนและเสียสละ การรู้จักให้อภัย เป็นคุณค่าของมนุษย์ ที่ช่วยให้สังคมมีความหมาย สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมีความสุข

การส่งเสริมการพัฒนาธรรมาภิบาล คือ สิ่งที่จะนำพาประชาชนไปสู่ความสุขมวลรวมประชาชาติ โดยการที่ประเทศเข้าสู่การปกครองแบบประชาธิปไตย หรือมีรูปแบบธรรมาภิบาลที่ดี

ตัวชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) ของประชากรประเทศภูฏาน แบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความอยู่ดีมีสุขทางใจ
2. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม
3. การศึกษา
4. สุขภาวะ
5. การใช้เวลาและความสมดุล
6. การบริหารจัดการที่ดี
7. ความเข้มแข็งของชุมชน
8. การดำรงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ
9. มาตรฐานการดำรงชีพ
10. เกษตรกรรม

สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ของประชากรประเทศภูฏานนั้น มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ จากการสร้างความสุขมวลรวมประชาชาติของประชาชนในประเทศ เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่ไปกับการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ และเป็นการส่งเสริมและสงวนรักษาวัฒนธรรมประเพณี มุ่งการพัฒนาความสุขของคนในประเทศมากกว่าการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว

จากการทบทวนดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานนั้น สรุปได้ว่า ดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กรและประเทศนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแบบแผนข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพองค์กรและประเทศ เพื่อให้คนทำงานและประชากรมีระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทย “HAPPINOMITER” ร่วมกับตัวชี้วัดดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ

(Gross National Happiness : GNH) เพื่อใช้ในการหาค่าประกอบของตัวแปรที่ใช้กำหนดความสุขของคนทำงานในองค์กร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ด้วยแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัทภักขาลำพูน จำกัด ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มของพนักงาน มี 7 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส
3. ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือ
4. ปัจจัยด้านการมีบัตรประกันสังคม
5. ปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร
6. ปัจจัยด้านความอบอุ่นภายในครอบครัว
7. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน

วรวิฑูมิ ทาอุโมงค์ (2554) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขเป็นการวัดความสุขเชิงเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ของกลุ่มผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยมีตัวชี้วัดระดับความสุขทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม
3. ด้านการเมือง
4. ด้านสิ่งแวดล้อม
5. ด้านสุขภาพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากพฤติกรรมของแต่ละคนในหลากหลายรูปแบบ สรุปได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. งานที่ทำมีความสุข
3. เจ้านายที่ดี
4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (WorkLife Balance)
5. งานมีความหลากหลาย

6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่
7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น
8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม
9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้
10. เงินเดือนดี

ชนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการวัดความสุขออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระหนี้สินที่ไม่มีกระทบต่อรายได้ในแต่ละเดือน การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และการครอบครองที่อยู่อาศัย

ด้านการทำงาน ประกอบด้วย อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย การมีความปลอดภัยในการทำงาน การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอการบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ และการไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่

ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ประกอบด้วย การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การได้รับเงินกู้ในกรณีจำเป็น การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ การได้รับเงินโบนัส การได้รับค่าล่วงเวลา การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร การได้รับเครื่องแบบการแต่งกายที่เหมาะสม การได้รับบริการรถ บริการรถนักเรียน การได้รับเงินยืมยืมชีพค่าไฟฟ้า การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ เอกชน คลินิก ของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรและการมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สาขา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน
2. ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ

3. ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคงไว้ซึ่งระบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักผ่อนระหว่างการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา
3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

สมฤดี คุ่มเดช (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความสุขในการทำงานไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตัวเอง
 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารและกิจกรรมในองค์กร
 3. ปัจจัยด้านสังคมในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารและกิจกรรมในสังคม
 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน
 5. ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 8 ประการดังนี้

1. การมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีความสุขจากสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
2. การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ต่อกันและกันในองค์กร
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การที่มีความผ่อนคลายจากสิ่งต่าง ๆ
4. การใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) คือ การพัฒนาสมองจากการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม
6. การเงิน (Happy Money) คือ การสามารถจัดการกับรายรับ รายจ่าย ในแต่ละเดือนได้

7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่เข้มแข็ง อบอุ่นและมั่นคง
8. การมีสังคมที่ดี (Happy Society) คือ ความสุขที่เกิดจากสังคม จากคนในชุมชน คนที่ทำงาน

ตาราง 2 รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากนักวิชาการ

นักวิชาการ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
1. เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา 2. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส 3. ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือ 4. ปัจจัยด้านการมีบัตรประกันสังคม 5. ปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร 6. ปัจจัยด้านความอบอุ่นภายในครอบครัว 7. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน
2. วรวิทย์ ทาอุโมงค์ (2554)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการเมือง 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านสุขภาพ
3. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2. งานที่ทำมีความสุข 3. เจ้านายที่ดี 4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (WorkLife Balance) 5. งานมีความหลากหลาย 6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น 8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10. เงินเดือนดี

ตาราง 2 รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากนักวิชาการ (ต่อ)

นักวิชาการ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
4. ชนิษฐา พันธุ์ทอง (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านการทำงาน 3. ด้านสุขภาพอนามัย 4. ด้านสวัสดิการที่ได้รับ
5. ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน 3. ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. พันชัย เม่นฉายและคณะ (2563)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านสภาพแวดล้อม 2. ด้านสวัสดิการ 3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. สมฤดี คุ่มเดช (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในองค์กร 3. ปัจจัยด้านสังคมในองค์กร 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 5. ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล
8. ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2. การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4. การเฝ้าหาความรู้ (Happy Brain) 5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6. การเงิน (Happy Money) 7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8. การมีสังคมที่ดี (Happy Society)

ที่มา: จากการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นเกิดมาจากหลากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ ในส่วนของปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยปัจจัยที่กล่าวมานั้นล้วนแต่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยดังกล่าว โดยสรุปออกมาเป็นปัจจัยที่กำหนดความสุขคนทำงานในองค์กรในด้านหลัก ๆ ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Health) ประกอบด้วย การสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ การมีความเครียด การจัดการกับปัญหาชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ด้านสังคม (Society) ประกอบด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับ ของสังคม ความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน การมีความสุขจากคนในครอบครัว และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
3. ด้านการทำงาน (Working) ประกอบด้วย การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร การมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน และการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร
4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วย ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สิน การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดทุกครั้ง การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และการมีความมั่นคงของอาชีพ
5. ด้านสวัสดิการ (Welfare) ประกอบด้วย โบนัสต่อปี ค่าล่วงเวลาต่อเดือน การมีโอกาสดำเนินการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะตนเอง การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/การปรับขึ้นค่าจ้าง

โดยตัวแปรที่ไม่ได้เลือกมาเป็นปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กร คือ ด้านการเมือง เนื่องจากทัศนคติทางการเมือง การปกครอง เป็นเรื่องทีละเอียดย่อย เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล อาจส่งผลให้มีข้อจำกัดในการเก็บแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้

5. แนวคิด Prevailing Theory

Easterlin (2003) ได้อธิบายความสุขโดยใช้แนวคิดของ “Set Point Theory” โดยอาศัยแนวคิดทางจิตวิทยาอธิบาย ว่าความสุขของแต่ละคนที่เกิดนั้นมีความแตกต่างกัน ความสุขถูกกำหนดทั้งจากลักษณะทางพันธุกรรมและจากลักษณะส่วนบุคคล ในขณะที่เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้นในชีวิต เช่น สถานภาพการแต่งงาน การมีงานทำหรือไม่มีงานทำ การได้รับอุบัติเหตุอย่างรุนแรง การเป็นโรคร้าย อาจมีผลกระทบทำให้เกิดความสุขอยู่เหนือหรือล่าง Set Point แต่เวลาจะเป็นตัวปรับให้บุคคลมีระดับความสุขกลับไปในจุดเริ่มต้น

สำหรับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ Easterlin (2003) ได้อธิบายความสุขโดยใช้แนวคิดของ “Prevailing Theory” โดยอาศัยแนวคิดทางอรรถประโยชน์นิยมอธิบาย ภายใต้ความพึงพอใจที่ปรากฏ (Revealed Preference) และข้อกำหนดว่า ยิ่งบุคคลได้บริโภคสินค้ามาก บุคคลยิ่งมีความพอใจมาก “More Is Better” กล่าวคือ ภายใต้ความพึงพอใจที่ปรากฏ หากบุคคลมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นแสดงว่าบุคคลนั้นก็จะมีความสุข ความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

สำหรับแนวคิดทางจิตวิทยาและแนวคิดทางอรรถประโยชน์นิยมนั้น ต่างก็ยังไม่มีความสมบูรณ์แบบ Easterlin (2003) จึงได้เสนอแนวคิด 2 ประการ คือ Habit Formation และ Interdependent Preference

โดย Habit Formation กล่าวว่า อรรถประโยชน์ (Utility) ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับจากเซตของสินค้าที่ถูกกำหนดมาให้ นั้นได้รับผลมาจากการเปรียบเทียบกับ ประสบการณ์ในอดีต (ระดับการบริโภคในอดีต) ของบุคคลนั้น ๆ

ส่วน Interdependent Preference กล่าวว่า อรรถประโยชน์ (Utility) ของบุคคลนั้น จะเกิดขึ้นจากการมีสินค้าที่กำหนดมาให้ ซึ่งสินค้าดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับจำนวนสินค้าที่บุคคลอื่นมี เช่น รายได้โดยเปรียบเทียบ ซึ่งจากทฤษฎีทั้งสองนั้นสอดคล้องกับแนวคิด Habit Formation

6. ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยม

ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) โดย Jeremy Bentham (1789) เป็นนักปรัชญาความคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวเสรีนิยมที่ให้แนวคิดอรรถประโยชน์ให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตของมนุษย์กับการคิดตามหลักเหตุผลของปัจเจกบุคคล โดยมองว่าหัวใจของมนุษย์ คือการที่ปัจเจกบุคคลมีแรงจูงใจตามตรรกะที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน ในการแสวงหาความสุขและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เชื่อว่า การกระทำที่ดีที่สุด คือการกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขมากที่สุดต่อคนจำนวนมากที่สุด (The Greatest Happiness of the Greatest Number) แนวคิดอรรถประโยชน์นิยม ของเบ็นแธม กล่าวว่า การกระทำที่แสดงออกมาไม่ว่าจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องขึ้นอยู่กับว่าผลลัพธ์นั้นเรามองว่ามันดีหรือเลว โดยสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีความสุข อาจจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคมจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่ผู้คนจำนวนมากที่สุด และต่อมาได้มีการนำทฤษฎี

อรรถประโยชน์นิยมของเบ็นแฮม มาปรับใช้กับการบัญญัติกฎหมาย และเชื่อว่าความสุขและความเจ็บปวดสามารถวัดค่าออกมาได้ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการวัดค่าความสุขและความเจ็บปวด ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ความเข้มข้น (Intensity)
2. ช่วงเวลา (Duration)
3. ความแน่นอนหรือไม่แน่นอน (Certainty Or Uncertainty)
4. ความใกล้ชิดหรือห่างไกล (Propinquity Or Remoteness)
5. ผลอันเกิดจากความสุขหรือความเจ็บปวด (Fecundity)
6. ความปราศจากผลที่จะตามมา (Purity)
7. การขยายผลสู่ประชาชนจำนวนมาก (Extent)

7. ทฤษฎีของ Veenhoven

ทฤษฎีของ Veenhoven (1995) ได้อธิบายถึงความสุขว่าอยู่บนพื้นฐานของ 3 ทฤษฎี

ดังนี้

1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบ (Comparison Theory)
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี (Folklore Theory)
3. ทฤษฎีการเหมาะสมสำหรับอยู่อาศัย (Livability Theory)

1. ทฤษฎีเปรียบเทียบ (Comparison Theory) บุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างชีวิตที่เป็นอยู่ (Life-as-It-Is) กับมาตรฐานของชีวิตที่ควรจะเป็น (Standard of How-Life-Should-Be) ซึ่งมาตรฐานดังกล่าว ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามความเป็นไปได้ในการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็น การเปรียบเทียบทางด้านจิตใจ

2. ทฤษฎีขนบธรรมเนียมประเพณี (Folklore Theory) เป็นทฤษฎีที่บุคคลไม่ได้ถูกเปรียบเทียบทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ไม่ได้พิจารณาความสุข จากการประเมินความสุขในชีวิตของบุคคล แต่ความสุขจะถูกสะท้อนมาจากลักษณะของกลุ่มชาติพันธุ์ (National Character) ซึ่งเป็นรากฐานของธรรมเนียมประเพณีมากกว่าความเป็นจริงของชีวิตที่เกิดขึ้นจริง

3. ทฤษฎีการเหมาะสมสำหรับอยู่อาศัย (Livability Theory) กล่าวว่า การประเมินค่าของชีวิตหรือความสุขส่วนบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับคุณภาพที่เป็นรูปธรรมของชีวิต (Objective Quality of Life) ดังนั้น หากสภาพการดำรงชีวิตยิ่งดีมากขึ้นเท่าใด ความสุขของประชาชนในประเทศจะยิ่งมากขึ้น

8. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจตมาตาม (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) เป็นกระบวนการในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Nadler and Wiggs (1989) ได้ให้คำนิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการ การวางแผนอย่างหนึ่งเพื่อที่จะให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของ องค์กร และได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 เรื่อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้งานในปัจจุบัน มุ่งหวังให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร
2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงาน มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษาเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์แก่พนักงานในองค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถออกมา

Tada Ratchagit (2562) กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง (Real Situations and Needs Assessments) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการวางแผนให้ได้ตรงตาม ที่ต้องการ เช่น ดูว่าทักษะอะไรที่จำเป็นที่ต้องใช้ อาจจะมาจากการสำรวจพนักงานถึงความต้องการที่ แท้จริง เพื่อที่จะสามารถนำไปวางแผนพัฒนาได้ ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถในการทำงาน ปัจจุบัน (Actual Performance) กับความสามารถที่องค์กรคาดหวัง (Desired Performance) ว่า ตรงกันหรือไม่ หรือควรวางแผนพัฒนาอย่างไรให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม
2. ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development Programs Design) คือ กระบวนการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ต่อเนื่องจากการประเมินสถานการณ์หาความต้องการที่แท้จริง เพื่อที่จะออกแบบกระบวนการได้อย่าง เหมาะสม
3. การประเมินผล (Evaluation) คือ การประเมินผลการทำงานจากการที่เราเลือกใช้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้เลือกไว้จากขั้นตอนการออกแบบ ว่าวิธีที่เราเลือกนำมาใช้นั้นมี

ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองก็จะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานและองค์กรต่อไป

4. สรุปและแจ้งผล (Conclusion And Feedback) คือ การเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรทำสรุปและแจ้งผลการปฏิบัติงานเก็บไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น มีความพร้อมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตลอดจนมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร เพราะจะสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น จากการศึกษาผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ทฤษฎี 3-Legged Stool โดย Swanson (1995) ได้เสนอว่าการที่จะเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นต้องเกิดจากการผสมผสานจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิทยา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และพฤติกรรม การแสดงออก ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และภายในหน่วยงานขององค์กร เพื่อมีเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทฤษฎีระบบ คือ ทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการและออกมาเป็นผลผลิตที่ได้รับ

3. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของแนวคิดด้านจิตวิทยา ที่มุ่งเน้นถึงกระบวนการทางความคิด การแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยการเพิ่มผลการประกอบการขององค์กร โดยวัดจากรายได้ ยอดขาย กำไร เปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปเป็นการศึกษาถึงต้นทุนที่องค์กรลงทุนไปว่าได้รับผลตอบแทนเท่าไร ได้กำไร หรือ ขาดทุน

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง ทฤษฎีหลัก ๆ ในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

1. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) กล่าวคือ ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ขององค์กร เป็นสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ (Intangible Assets) เป็นสินทรัพย์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ใช้ในการบริหารกลยุทธ์ขององค์กร จึงต้องมีการจัดการบริหารกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญ มีดังนี้

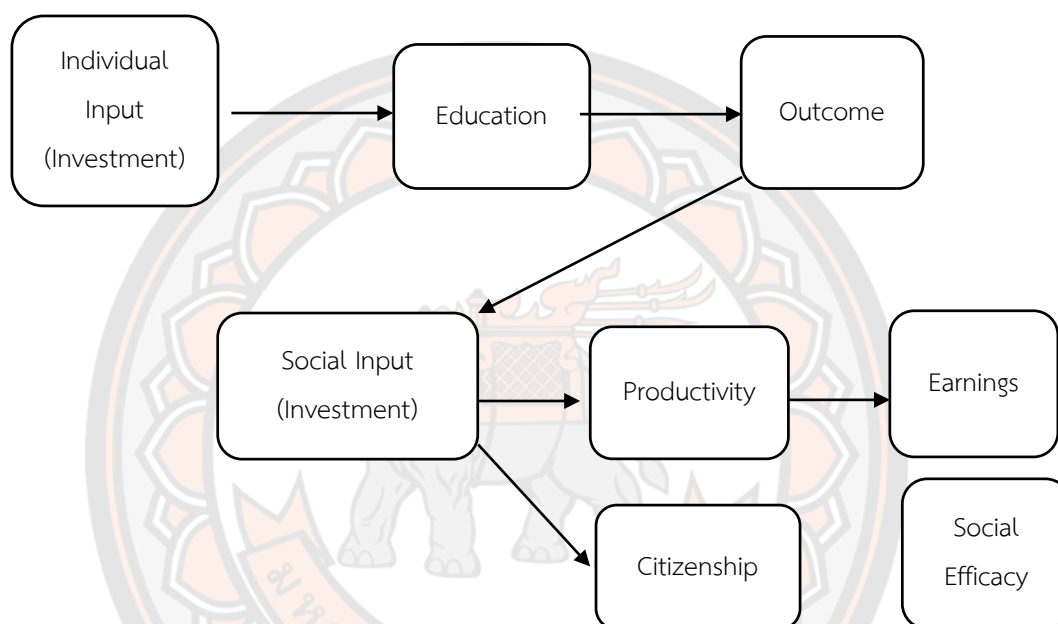
1.1 ความสามารถหรือทักษะที่สำคัญ (Strategic Skills/Competencies) ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ ความรู้ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ความพร้อมและความสามารถของผู้นำในระดับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมุ่งสู่กลยุทธ์ที่ได้ตั้งไว้

1.3 วัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ในกลยุทธ์ขององค์กร (Culture & Strategic Awareness) หมายถึง การรับรู้วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การมีวัฒนธรรมที่ร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.4 ความสอดคล้องร่วมกันภายในองค์กร (Strategic Alignment) ได้แก่ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน รวมถึงปัจจัยในการจูงใจ (Incentives) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในทุกระดับ

1.5 การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ (Strategic Integration & Learning)



ภาพ 2 แสดงทฤษฎีทุนมนุษย์

ที่มา: Swanson and Holton (2001, p. 110)

จากภาพ 2 แสดงทฤษฎีทุนมนุษย์ กล่าวว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจในการกระทำบางสิ่ง หากได้รับการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ การฝึกอบรม การเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการกระทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรให้การลงทุนในตัวบุคลากรโดยการให้การฝึกอบรม การศึกษา ผลลัพธ์ออกมาคือพนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในงานมากขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิตออกมาดี ผลประกอบการดีขึ้น ทำให้บริษัทสามารถจ่ายค่าตอบแทนพนักงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อระดับความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่าทฤษฎีทุนมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มผลผลิตและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของ การฝึกอบรมการศึกษา และการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน เทียบกับผลลัพธ์ที่ออกมาว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด เมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ผลตอบแทนที่จะได้รับก็เพิ่มขึ้นด้วย

2. ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน (SOB)

Wofford (1989) ได้สร้างโมเดลแสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมที่แตกต่างกันนั้นของพนักงานแต่ละคน เป็นโมเดลที่มองถึงการที่ตัวบุคคลนั้นมีสิ่งเร้า (Stimulus-S) เข้ามากระทบที่ตัวบุคคล (Organism-O) และส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น (Behavior-B) ทำให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เช่น พนักงานได้รับสิ่งเร้า จากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น เงินรางวัล โบนัส ของขวัญ ทำให้บุคคลนั้นเกิดการรับรู้ถึงอารมณ์ความสุข ความรู้สึกดีใจ ความพึงพอใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันในการทำงานให้องค์กรต่อไป แสดงในตาราง ดังนี้

S	O	B
(Stimulus) สิ่งเร้า	(Organism) ตัวบุคคล	(Behavior) พฤติกรรม
<ul style="list-style-type: none"> - สิ่งจูงใจในการทำงาน - ความร้อน แสง เสียง - บุคคล - กลุ่ม - วัฒนธรรม - สังคม - องค์กรต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - พันธุกรรม - ระบบประสาท - อวัยวะรับความรู้สึก - สมอ - บุคลิกภาพ - ความรู้ - ประสบการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - พฤติกรรมที่ปรากฏ การเคลื่อนไหว การพูด - พฤติกรรมที่ไม่ปรากฏ การคิด การฟัง

ภาพ 3 แสดงทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: Wofford (1989, p. 150)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เริ่มจาก

การสำรวจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร และวางแผนการพัฒนางานองค์กร จากนั้นทำการประเมินว่าวิธีที่ใช้มีประสิทธิภาพเพียงใด และทำการสรุปและแจ้งผลเก็บเป็นข้อมูลใช้สำหรับองค์กรต่อไป องค์กรนั้นจะต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลร่วมกับการพัฒนางานองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน จากสิ่งเร้าที่มากระตุ้น เช่น สิ่งจูงใจในการทำงาน เงินรางวัล โบนัสของขวัญ ทำให้ตัวพนักงานเองมีความรู้สึกดีใจ พึงพอใจ ส่งผลให้ตัวพนักงานมีความสุขในการทำงาน กระตือรือร้นอยากที่จะทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรได้รับงานที่มีคุณภาพ ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นต่อไป เห็นได้ว่าการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรจะต้องนำมาใช้เป็นเป้าหมายในการบริหารองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งแก่ตัวพนักงานเองและองค์กรด้วย

ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของตัวแปรด้านสวัสดิการ ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์กร เห็นได้จากการที่ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขร่วมกัน (Green And Happiness Society) โดยเริ่มจากการที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นมาเพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อย่างเป็นระบบ โดยประเทศไทยได้ริเริ่มจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2502 และได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ใน ปี พ.ศ.2504 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันปี พ.ศ.2564 ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และอยู่ในช่วงกำลังดำเนินการร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 โดยจะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับความสุขของประชาชน ให้ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเริ่มตั้งแต่ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ที่มุ่งเน้นการยกระดับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าควบคู่ไปกับการเริ่มมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านของคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) มุ่งเน้นการสร้าง ความสมดุลทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ โดยการลดการกำกับของรัฐและส่งเสริมบทบาทเอกชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก (Human Resource Development) เน้นการวางแผนแบบองค์รวมทั้ง ด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ

พัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สุขภาพ ให้มีความพร้อมความสามารถในการประกอบอาชีพ และสามารถรับมือปรับตัวให้ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเริ่มนำดัชนีชี้วัดความสุขมาเป็นส่วนในการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2544 - 2549) เป็นแผนมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วยการใช้ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” วางรากฐานให้ประเทศเกิดความแข็งแรงของชุมชน พัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพของประชาชนแบบองค์รวม 7 ด้าน คือ 1. สุขภาพ 2. การศึกษา 3. ชีวิตทำงาน 4. ครอบครัว 5. การเติบโตทางเศรษฐกิจ 6. สิ่งแวดล้อม 7. ประชากร รัฐให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้มีความสุขแก่ประชาชนทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศโดยยังใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับการพัฒนาคน มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มุ่งพัฒนาสร้างวิถีชีวิตที่มีความสุขในสังคม “สังคมให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green And Happiness Society)” สร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยทุนทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) เป็นแผนที่พัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลกับให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนารายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (ฉบับร่าง) มีเป้าหมายในการสร้างเศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก คือ 1. สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค จากโอกาสที่กระจุกตัวสู่โอกาสสำหรับทุกคนและทุกพื้นที่ 2. ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ จากกำลังคนทักษะต่ำและภาครัฐล่าสมัย สู่กำลังคนและภาครัฐสมรรถนะสูง 3. เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 4. วิถีชีวิตที่ยั่งยืน จากการผลิตและบริโภคที่ทำลายสิ่งแวดล้อมสู่วิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและปลอดภัย

9. แบบจำลองโลจิสแบบเรียงลำดับ

แบบจำลองโลจิสแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) เป็นแบบจำลองที่พัฒนามาจากแบบจำลองโลจิส (Logit Model) แต่แบบจำลองโลจิส (Logit Model) นั้นจะใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีค่าเพียงสองค่า คือ 0 กับ 1 ส่วนแบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) เป็นแบบจำลองที่ตัวแปรตามเป็นมาตรเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ ตัวแปรตามมีหลายทางเลือก ตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไป โดยแต่ละทางเลือกมีความแตกต่างกัน มีลักษณะเป็นลำดับชั้น (Order) ของคำตอบหรือเรียงลำดับจากมากไปน้อย หรือเรียงจากน้อยไปมาก ซึ่งเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ เนื่องจากตัวแปรตามเป็นมาตรเรียงลำดับ คือ ระดับความสุขคนทำงานในองค์กร มีทั้งหมด 4 ระดับ คือ 1. ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 2. ไม่มีความสุข 3. มีความสุข 4. มีความสุขมาก โดยมีแบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

$$y^*i = x' \beta + e$$

เมื่อ

y^*i คือ ระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร
 x' คือ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร
 β คือ พารามิเตอร์
 e คือ ค่าความคาดเคลื่อน

ในการแปลความหมายจากค่าที่ได้จากแบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) นั้น จะอาศัยความน่าจะเป็นเข้ามาช่วยในการแปลความหมาย เนื่องจากค่าที่ได้จากแบบจำลองเป็นค่าของความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็น (Maximum Likelihood Estimates: MLE) โดยจะใช้เทคนิควิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) มาใช้ในการแปลความหมายของค่าทางเลือก โดยการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ของ X ที่มีต่อความน่าจะเป็นที่ทางเลือก $Y = 1$ ถ้ามีค่าออกมาเป็นบวก แปลความหมายได้ว่า ค่าความน่าจะเป็นที่ $Y = 1$ จะเพิ่มสูงขึ้นตามค่า X ที่เปลี่ยนแปลงไป คือการนำค่าการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม มาเปรียบเทียบกับค่าทางเลือกในแบบจำลอง แล้วพิจารณาความสัมพันธ์ว่าเปลี่ยนแปลงไป

โดยแบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะให้ตัวแปรตาม (Y) ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ (X) 5 ตัวแปรที่เป็นตัวชี้วัดกำหนดความสุขทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านสุขภาพ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการทำงาน 4. ด้านเศรษฐกิจ และ 5. ด้านสวัสดิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์กร โดยใช้แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ได้ทำการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข ทัศนศึกษา กลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทลาลำพูน จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความสุขของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโลจิท (Logit Model) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates) และเทคนิคการวิเคราะห์ Marginal Effect โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงาน คือ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือ ปัจจัยด้านการมีบัตรประกันสังคม ปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร ปัจจัยด้านความอบอุ่นภายในครอบครัว ปัจจัยที่กล่าวมานั้นมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระดับความสุขที่เพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือนมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ

วรวิมล ทาอุมงค์ (2554) ได้ทำการศึกษาการวัดความสุขเชิงเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและองค์ประกอบที่อาจส่งผลต่อระดับความสุข และประเมินระดับความสุขของกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 341 ตัวอย่าง โดยใช้แบบจำลองที่มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์คือ แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) โดยแบ่งการวัดออกเป็น 7 ระดับ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง รวมทั้งหมด 67 องค์ประกอบ ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็น (Probability) และการวิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Marginal Effect) พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถอธิบายต่อความสุขโดยรวมของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้และตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้านนี้ ส่งผลกระทบต่อความสุขของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มผู้สูงอายุให้ความสำคัญด้านสุขภาพมากที่สุด และตัวแปรในแต่ละด้านนั้นจะมีองค์ประกอบเพียงบางตัวเท่านั้น ที่สามารถอธิบายต่อระดับความสุขได้ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจมี 3 ตัวแปร คือ ความสุขที่ได้จากงานที่ทำ ความสุขจากการทำงาน ความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพไม่ถูกกีดกัน
2. ด้านสังคมมี 8 ตัวแปร คือ ความสุขจากคนในสังคม ความรู้เกี่ยวกับชุมชน ความรู้สึกเชิงลบกับชุมชนของตนเอง ความรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่ออยู่ในชุมชน ความรู้ความเข้าใจในการทำอาหาร/วัฒนธรรม/ประเพณีระดับการอาสาช่วยเหลือชุมชน ความสุขจากครอบครัว

3. ด้านการเมืองมี 4 ตัวแปร คือ ความเป็นอิสระทางการเมือง ความเป็นอิสระในการเข้าถึงสื่อ การได้รับผลเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

4. ด้านสิ่งแวดล้อมมี 4 ตัวแปร คือ การมีที่ดินในการเกษตรเพื่อยังชีพ ความหลากหลายทางสิ่งแวดล้อม พื้นดินและน้ำมีความอุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมมีความสะอาดและปลอดภัย

5. ด้านสุขภาพมี 7 ตัวแปร คือ ระดับการเคลื่อนไหวของร่างกายในการช่วยเหลือตนเอง ระดับสุขภาพของร่างกาย ระดับสุขภาพของ จิตใจความคิดในทางลบกับการดำเนินชีวิตที่ดำเนินอยู่ ระดับการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา/ปฏิบัติ ธรรม ระดับการบริจาคสิ่งของหรือเงิน และระดับการเสพสารเสพติด

ชนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะและกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยทำการวัดความสุขออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ทำการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ และทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติค่า t (t -test) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับที่ 1 คือ ด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การไม่มีโรคประจำตัวและไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ได้แก่ การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และปัญหาที่พบในงานคือ งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา รวมถึงการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีความสุขในการทำงานระดับ มาก โดยลำดับ 1 คือ ด้านการทำงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน รองลงมาคือด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การได้รับโภชนาการครบ 5 หมู่ และการไม่มีโรคประจำตัว และปัญหาที่พบในการทำงานคือ รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย รวมถึงการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ

เริงชัย ต้นสุชาติ และ ธรณยุชนก คำแก้ว (2551) ได้ศึกษาดัชนีวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างดัชนีชี้วัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคลประเมินความสุขและความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคลจากดัชนีชี้วัดและจากการประเมินด้วยตนเอง และวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดความสุข โดยสุ่มตัวอย่าง จำนวน 469 ตัวอย่าง มีดัชนีชี้วัดความสุขทั้งหมด 6 หมวด คือ เศรษฐกิจ ครอบครัว สุขภาพ สังคมและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และสวัสดิการสังคมและธรรมาภิบาล ทำการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับ (Ordered Probit Model) และคำนวณหาผลกระทบหน่วยสุดท้าย (Marginal Effect) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจมากที่สุด โดยความสุขเฉลี่ยที่ได้จากตัวชี้วัดและการประเมิน

ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดความสุขในแต่ละระดับด้วยแบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับพบว่า ด้านครอบครัว สังคมและวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐธราภรณ์ เลียมจรัสกุล (2550) ได้ศึกษาเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ปกครองนักเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 940 ตัวอย่าง โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจ รายได้ ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านการเมืองการปกครอง โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลอง Ordered Logit ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุข จากการศึกษาระดับความสุขออกเป็น 4 ระดับ คือ มีความสุขมาก ค่อนข้างมีความสุข ไม่ค่อยมีความสุข และไม่มีความสุขเลย จากการศึกษาพบว่า ด้านรายได้ มีผลทางบวกต่อระดับความสุขในลักษณะการลดน้อยถอยลงอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสุขภาพ ด้านความสามารถในการเก็บออมเงินได้ มีผลทางบวกต่อระดับความสุข ในขณะที่ปัจจัยด้านการขาดความอบอุ่น การว่างงาน การศึกษา และความพึงพอใจต่อสถานการณ์ทางการเมือง มีผลทางลบต่อระดับความสุข

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ได้ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาระดับความสุขจากตัวชี้วัด และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การเก็บแบบสอบถามในการสำรวจ จำนวน 150 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ โดยมีตัวชี้วัดความสุขทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. การมีหลักประกันในชีวิต
2. การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง
3. การมีครอบครัวที่อบอุ่น
4. การมีชุมชนเข้มแข็ง
5. การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
6. การมีอิสรภาพ
7. การมีความภาคภูมิใจ
8. การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน

รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุข เช่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เงินออม หนี้สิน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขอยู่ใน

ระดับมาก ส่วนตัวชีวิตในด้านการมีชุมชนเข้มแข็งและการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เงินออม หนี้สิน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง

พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปงปอนด์ รักอำนวนยกิจ (2550) ได้ทำการศึกษาความสุขกายสบายใจของคนเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมต่อความสุขทางใจ และความสุขทางกาย เปรียบเทียบระหว่างประชากรที่อาศัยอยู่ในเมืองและประชากรที่อาศัยอยู่ในชนบททำการแบ่งกลุ่มจังหวัดที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น กลุ่มจังหวัดที่ร่ำรวย จังหวัดที่มีรายได้ปานกลางและจังหวัดที่ยากจน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่อายุ 15 – 60 ปี ที่อาศัยอยู่ทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท จาก 5 ภาค มีการสุ่มตัวอย่างแบบ Multi-Stage Sampling ผลจากกลุ่มตัวอย่างได้ครอบคลุมตัวอย่างที่อยู่ใน 15 จังหวัด ใน 5 ภาค ภาคละ 480 คน รวม 2,400 ตัวอย่าง แต่มีการเก็บได้จริง 2,402 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ใช้เทคนิควิธี วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้แบบจำลอง Linear Probability และ Probit Model ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขกายสบายใจได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การออม มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทิศทางเดียวกัน และตัวแปร หนี้สินไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข ดัชนีชี้วัดคุณภาพทางด้านสังคม ได้แก่ ครอบครัว เศรษฐกิจ สุขภาพกายและจิต ปัญหาสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความสำคัญในการอธิบายความสุขแต่ละระดับ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคนเมืองมีความสบายกายเท่ากับคนชนบทแต่มีความสบายใจน้อยกว่า แต่คนเมืองมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนชนบท

Tella and MacCulloch (2006) ได้ทำการศึกษาการใช้ข้อมูลความสุขในทางเศรษฐศาสตร์ โดยผลการศึกษาพบว่า จากงานวิจัยยุคแรกจะกล่าวว่า ความสุขเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นนั้น ต่อไปความสุขเกิดจากตัวของบุคคลเองที่มีระดับความสุขที่แตกต่างกัน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นที่แตกต่างกันก็ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น กลุ่มประชากรตามรุ่นหรือกลุ่มชาติพันธุ์ (Blanchflower & Oswald, 2000) และพบว่าเมื่อรายได้เพิ่มขึ้นความสุขกลับไม่ได้เพิ่มขึ้นตาม จึงทำการศึกษาการสำรวจความสุขโดยการประเมินว่านโยบายสาธารณะมีผลดีต่อสวัสดิการสังคมหรือไม่ เช่น ภาษีบุหรี่ เพื่อกำหนดต้นทุนสวัสดิการของอัตราเงินเฟ้อและการว่างงานและเพื่อตรวจสอบปัจจัยกำหนดของเศรษฐกิจการเมือง เช่น ว่าความสุขของชาวยุโรปได้รับผลกระทบจากความไม่เท่าเทียมกันมากกว่าความสุขของชาวอเมริกัน

Hayo (2004) ได้ศึกษาถึงความสุขในยุโรปตะวันออก “Happiness In Eastern Europe” โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดแห่งความสุขในยุโรปตะวันออก ใช้ข้อมูล Pooled Cross-Section จากการสำรวจตัวแทนจากฝั่งตะวันออก ในการวิเคราะห์ ใช้ Ordered Logit Regression และ Regression Analysis มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 5,600 คน ทำการเปรียบเทียบความสุขโดยเฉลี่ยจากตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับคำตอบของคำถาม โดยตัวแปรตามแบ่งออกเป็น

3 ประการ คือ 1. ไม่มีความสุขอย่างมาก 2. ไม่มีความสุข 3. มีความสุขมาก มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ขนาดของชุมชน การเข้าร่วมคริสตจักร ศาสนา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในยุโรปตะวันออกน้อยกว่าระดับความสุขในยุโรปตะวันตก 16% อัตราการว่างงานส่งผลต่อระดับความสุขโดยรวมมากกว่าการที่มีรายได้ต่อหัว ปัจจัยด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อระดับความสุขในยุโรปตะวันออก

Leomarich, Emily, and Maita (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการสอน “On Happiness In Teaching: An Ordered Logit Modeling Approach” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสุขในการสอนและกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคมกลุ่มตัวอย่างคือครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจำนวน 127 คน ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการรวบรวมแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายและใช้แบบจำลอง Ordered Logit มีปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดความสุข ดังนี้

1. โพรไฟล์ทางสังคมและประชากร
2. รายได้และทรัพย์สิน
3. ประสบการณ์การสอน
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน
5. สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน
6. เวลาว่าง
7. ชีวิตทางสังคม
8. ปัญหาสุขภาพ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการสอน ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์ในการสอน การมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการเรียน ความสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะสุขภาพ การที่ครูผู้สอนมีแหล่งในการหารายได้จากที่อื่นอาจจะส่งผลให้มีระดับความสุขในการสอนลดลง เนื่องมาจากการที่มีภาระความรับผิดชอบในการให้บริการนักเรียนที่มากขึ้น สรุปได้ว่าคุณครูมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้นหากเขาพบว่างานของพวกเขาสร้างสรรค์และสนุกสนาน ส่งผลต่อความสุขในเชิงบวกมากขึ้น หากโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกสบายให้แก่ครูมากขึ้น นอกจากนี้การมุ่งเน้นทางสังคมและด้านสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีระดับความสุขในการทำงานที่มากขึ้น

Amado (2006) ได้ศึกษา ความสุข ความพึงพอใจและสภาพเศรษฐกิจและสังคม: หลักฐานระหว่างประเทศบางประการ “Happiness, Satisfaction And Socio-Economic Conditions: Some International Evidence” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จากแต่ละประเทศ ทั้งหมด 15 ประเทศ เปรียบเทียบกับระดับความสุข ความพึงพอใจ

โดยแบ่งระดับความสุขออกเป็นทั้งหมด 4 ระดับ คือ ไม่มีความสุขอย่างมาก ไม่มีความสุข มีความสุข มีความสุขอย่างมาก มีตัวชี้วัดความสุขทั้งหมด 26 องค์ประกอบ ใช้แบบจำลอง Ordered logit ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ สุขภาพ สถานภาพสมรส ส่งผลต่อระดับความสุขและความพึงพอใจในด้านการเงินและชีวิต ส่วนปัจจัยด้านการว่างงาน ส่งผลตรงข้ามต่อระดับความสุข

ตาราง 3 รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวชี้วัดความสุข	วิธีวิเคราะห์	ผลการศึกษา
1. พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนาจกิจ (2550)	ความสุขกาย สบายใจของ คนเมือง	1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยด้านสังคม	1. แบบจำลอง Linear Probability 2. Probit Model	รายได้และหนี้สินไม่มี ความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขคนเมืองมีความ สบายกายเท่ากับคนชนบท แต่มีความสบายใจและ พึงพอใจในชีวิตน้อยกว่า คนชนบท
2. ณีฐาภรณ์ เลียมจรัสกุล (2550)	เศรษฐศาสตร์ว่า ด้วยความสุข กรณีศึกษา ประชาชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	1. ด้านประชากร 2. ด้านเศรษฐกิจรายได้ 3. ด้านสังคมวัฒนธรรม 4. ด้านการเมืองการ ปกครอง	1. แบบจำลองโลจิท แบบเรียงลำดับ (Ordered Logit)	ด้านรายได้ไม่มีผลต่อ ความสุขด้านสุขภาพ ด้าน การเก็บออมเงิน มีผลทางบวก ต่อระดับความสุขด้านการขาด ความอบอุ่น การว่างงาน การศึกษา และความพึงพอใจ ต่อสถานการณ์ทางการเมือง มีผลทางลบต่อระดับความสุข
3. เรียงชัย ตันสุชาติ (2551)	ดัชนีวัดความสุข และความอยู่ดีมี สุขของสมาชิก ชุมชนในมูลนิธิ โครงการหลวง	1. เศรษฐกิจ 2. ครอบครัว 3. สุขภาพ 4. สังคม 5. สิ่งแวดล้อม 6. สวัสดิการสังคม	1. แบบจำลอง โพรบิตแบบเรียง ลำดับ (Ordered Probit Model) 2. การวิเคราะห์ ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)	กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ กับด้านเศรษฐกิจมากที่สุด โดยความสุขเฉลี่ยที่ได้จาก ตัวชี้วัดการประเมินด้วย ตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวชี้วัดความสุข	วิธีวิเคราะห์	ผลการศึกษา
4. เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552)	เศรษฐศาสตร์ว่า ด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่ม แรงงานตัดเย็บ ของบริษัท ภัทยาลำพูน จำกัด	1. การศึกษา 2. สถานภาพสมรส 3. การมีเงินใช้ 4. การมีบัตรประกันสังคม 5. ความอบอุ่นภายใน ครอบครัว 6. รายได้	1. แบบจำลอง โลจิท (Logit Model) 2. การประมาณค่า ความน่าจะเป็น (Maximum likelihood estimates) 3. การวิเคราะห์ Marginal Effect	ตัวชี้วัดในทุกด้าน มีค่า สัมประสิทธิ์เป็นบวก ส่งผล โดยตรงต่อระดับความสุข ที่เพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยด้าน รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือนมี ค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ
5. รังสรรค์ ภิรมย์ (2552)	การวัดระดับ ความสุขของ ประชากรใน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	1. การมีหลักประกันใน ชีวิต 2. การมีร่างกายจิตใจที่ แข็งแรง 3. มีครอบครัวที่อบอุ่น 4. การมีชุมชนเข้มแข็ง 5. มีสิ่งแวดล้อมดี 6. การมีอิสรภาพ 7. ภาควุมใจ 8. การอยู่ร่วมกัน	1. การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ทำการ วิเคราะห์ค่าความถึ ร้อยละ และการ ทดสอบไคสแควร์	มีระดับความสุขอยู่ในระดับ มาก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เงินออม หนี้สิน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความสุข
6. วรวิมล ทาอุโมงค์ (2554)	การวัดความสุข เชิงเศรษฐศาสตร์ แนวใหม่ของกลุ่ม ผู้สูงอายุในเขต เทศบาลตำบล อุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	1. ด้านสุขภาพ 2. สิ่งแวดล้อม 3. ด้านสังคม 4. ด้านเศรษฐกิจ 5. ด้านการเมือง	1. แบบจำลอง โลจิทเรียงลำดับ (Ordered Logit) 2. ประมาณค่า ความน่าจะเป็น (Probability) 3. การวิเคราะห์ Marginal Effect	ตัวชี้วัดในทุกด้านสามารถ อธิบายต่อความสุขโดยรวม ของกลุ่มผู้สูงอายุได้และกลุ่ม ผู้สูงอายุให้ความสำคัญด้าน สุขภาพมากที่สุด

ตาราง 3 รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวชี้วัดความสุข	วิธีวิเคราะห์	ผลการศึกษา
7. ชนิษฐา พันธุ์ทอง (2557)	ความสุขใน การทำงานของ พนักงานการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย แม่เมาะ จังหวัด ลำปาง	1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านการทำงาน 3. ด้านสุขภาพอนามัย 4. ด้านสวัสดิการที่ ได้รับ	1. สถิติเชิงพรรณนา 2. ทดสอบ t-test	พนักงานมีความสุขใน การทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ให้ความสำคัญกับ ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ปัญหาที่พบคือ รายได้
8. Hayo (2004)	Happiness In Eastern Europe	1. Age 2. Gender 3. Maritalstatus 4. Education 5. Employment 6. Income Quartiles 7. Community Size 8. Church Attendance 9. Religion	1. Ordered logit 2. Regression Analysis	ระดับความสุขในยุโรปตะวันออก น้อยกว่าระดับความสุข ในยุโรปตะวันตก อัตราการ ว่างงานส่งผลต่อระดับความสุข โดยรวมมากกว่ารายได้ต่อหัว ปัจจัยด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อระดับความสุขใน ยุโรปตะวันออก
9. Amado (2006)	Happiness, Satisfaction And Socio- Economic Conditions: Some International Evidence	1. Age 2. Gender 3. Marital Status 4. Unemployment	- Ordered Logit	อายุ สุขภาพ สถานภาพสมรส ส่งผลต่อระดับความสุข การ ว่างงาน ส่งผลตรงข้ามต่อ ระดับความสุข
10. Tella and MacCulloch (2006)	Some Uses of Happiness Data in Economics	1. GDP 2. Real Income 3. Welfare	1. Rational Addiction Model 2. Psychological Hyperbolic Model	เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นความสุข กลับไม่ได้เพิ่มขึ้นตามรายได้

ตาราง 3 รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวชี้วัดความสุข	วิธีวิเคราะห์	ผลการศึกษา
11. Casinillo (2020)	On Happiness In Teaching: An Ordered Logit Modeling Approach	1. Socio-Demographic Profile 2. Income and Assets 3. Teaching Experiences 4. Teaching Facilities 5. Teaching Environment 6. Leisure Time 7. Social life 8. Health	- Ordered logit	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการสอน ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์ในการสอน การมีความสุขในการสอน และความสัมพันธ์ทางสังคม และภาวะสุขภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ที่มา: จากการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขนั้นมาจากหลากหลายปัจจัย เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านประชากร ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ เป็นต้น โดยส่วนมากจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ด้วยการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates) และการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม Marginal Effect และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานและศึกษาถึงปัจจัยกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีวิธีการดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการศึกษา
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากสถิติเบื้องต้นของการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยผนวกข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขของคนทำงานในองค์กร โดยสำรวจในทุกจังหวัดพร้อมกันทั่วประเทศ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-20 ของเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีจำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง ที่ได้มาจากแผนการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น 21,085 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลชุดการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยใช้ข้อมูลของปี 2561 เนื่องจากเป็นชุดข้อมูลการสำรวจที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะทำการสำรวจทุก ๆ ปี จึงทำให้ชุดข้อมูลผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร ในปี 2561 เป็นข้อมูลชุดล่าสุดในการศึกษา รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มาจากชุดข้อมูลสถิติเบื้องต้นของการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 เป็นการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยผนวกข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขคนทำงานในองค์กร โดยสำรวจในทุกจังหวัดพร้อมกันทั่วประเทศ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-20 ของเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 มีจำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง ที่ได้มาจากการคำนวณค่าประมาณยอดรวมจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ Stratified Two – Stage Sampling คือ มีการแบ่งชั้นภูมิประชากรก่อน 1 ครั้ง แยกเป็นในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล แล้วจึงสุ่มแบบครัวเรือนบุคคลและสมาชิกในครัวเรือน เป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เนื่องจากสามารถควบคุมขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นได้และมีประสิทธิภาพสูงในเชิงสถิติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น 21,085 ตัวอย่าง มีวิธีการเลือกแผนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling

มีวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ 1. การเลือกตัวอย่างชั้นที่หนึ่ง 2. การเลือกตัวอย่างชั้นที่สอง โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม เขตแฉงนั้บ (ในเขตเทศบาล และ นอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่หนึ่ง ครัวเรือนส่วนบุคคล และสมาชิกในครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงาน เป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่สอง มีจังหวัดเป็นสตราตัม ทั้งหมด 77 สตราตัม ซึ่งในแต่ละสตราตัมที่ศึกษานั้น ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สตราตัมย่อย คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครอง

จากแต่ละสตราตัมย่อย คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครองนั้น ได้ทำการเลือกเขตแฉงนั้บตัวอย่าง อย่างมีอิสระต่อกัน โดยมีความน่าจะเป็นในการเลือกเป็นปฏิภาคกับจำนวนครัวเรือนของเขตแฉงนั้บตัวอย่างนั้น ๆ ได้ จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 5,970 เขตแฉงนั้บตัวอย่าง จากทั้งสิ้นจำนวน 127,460 เขตแฉงนั้บตัวอย่าง ซึ่งกระจายไปตามภาคและเขตการปกครอง เป็นดังนี้

ตาราง 4 แสดงการเลือกตัวอย่างชั้นที่หนึ่ง

ภาค	จำนวน	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	300	300	-
ภาคกลาง*	1,902	900	1,002
ภาคเหนือ	1,278	630	648
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,476	732	744
ภาคใต้	1,014	498	516
รวม	5,970	3,060	2,910

หมายเหตุ: *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562)

จากนั้นเป็นการเลือกครัวเรือนตัวอย่างจากครัวเรือนส่วนบุคคลทั้งสิ้น ในบัญชีรายชื่อครัวเรือน ซึ่งได้จากการนับจุดในแต่ละเขตแ่งนับตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบโดยกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นดังนี้คือ

ในเขตเทศบาล: กำหนด 16 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแ่งนับตัวอย่าง

นอกเขตเทศบาล: กำหนด 12 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแ่งนับตัวอย่าง

จำนวนครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่างทั้งสิ้นที่ต้องทำการแ่งนับ จำแนกตามภาค และเขตการปกครอง แสดงดังนี้

ตาราง 5 แสดงการเลือกตัวอย่างชั้นที่สอง

ภาค	จำนวน	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	4,800	4,800	-
ภาคกลาง*	26,424	14,400	12,024
ภาคเหนือ	17,856	10,080	7,776
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20,640	11,712	8,928
ภาคใต้	14,160	7,968	6,192
รวม	83,880	48,960	34,920

หมายเหตุ: *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562)

จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling ทำให้ได้ค่าจำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งหมด 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง มาจากกรุงเทพมหานครจำนวน 4,800 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวน 26,424 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคเหนือจำนวน 17,856 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20,640 ครัวเรือนตัวอย่าง และภาคใต้จำนวน 14,160 ครัวเรือนตัวอย่าง ข้อมูลทั้งหมดนี้มาจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ในประเทศไทย และเนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเฉพาะในส่วนของความสุขของคนทำงานในองค์กร จึงมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 21,085 ตัวอย่างเท่านั้น ที่เป็นผู้เข้าข่ายเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กร ในงานศึกษานี้จึงมีจำนวนประชากรในการศึกษาทั้งหมด 21,085 คน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	1,703	8.08
ภาคกลาง	7,195	34.12
ภาคเหนือ	4,422	20.97
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4,140	19.63
ภาคใต้	3,625	17.19
รวม	21,085	100

ที่มา: จากการศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการสำรวจสถิติเบื้องต้นของการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เข้าข่ายและดำเนินการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเท่านั้น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลด้านประชากรและปัจจัยกำหนดที่คาดว่าจะส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Health)
2. ด้านสังคม (Society)
3. ด้านการทำงาน (Work)
4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)
5. ด้านสวัสดิการ (Welfare)

ตัวแปรตาม คือ ระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนระดับความสุข ซึ่งแบ่งระดับความสุขออกเป็นทั้งหมด 4 ระดับ ดังนี้

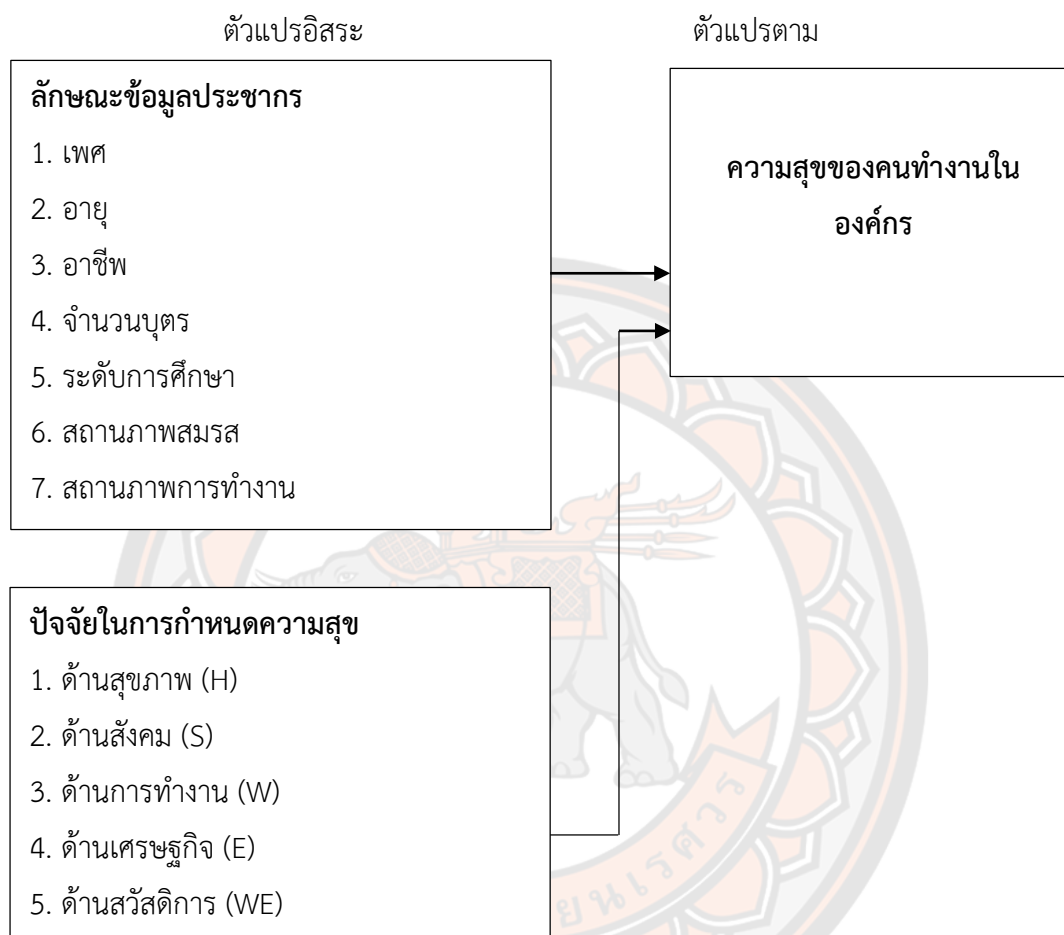
ระดับ	ความหมาย
1	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
2	ไม่มีความสุข
3	มีความสุข
4	มีความสุขมาก

จากนั้นนำค่าระดับความสุขที่ได้จากการสัมภาษณ์มาหาค่าคะแนนความสุขและแปลผลระดับความสุขออกมา ดังนี้

คะแนน	การแปลผล
0.00 - 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
25.00 - 49.99	ไม่มีความสุข
50.00 - 74.99	มีความสุข
75.00 - 100	มีความสุขมาก

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงปัจจัยกำหนดระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขคนทำงานในองค์กรและผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรปัจจัยกำหนดที่คาดว่าจะส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทำการสำรวจร่วมกับทางสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นตัวแปรหลัก โดยรวบรวมออกมา ได้ปัจจัยกำหนดทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสุขภาพ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการทำงาน 4. ด้านเศรษฐกิจ 5. ด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ของประเทศภูฏาน ที่ทำการศึกษว่าความสุขประกอบไปด้วยทั้งหมด 9 ด้าน คือ 1. ด้านสุขภาพใจ

2. ด้านสุขภาพ 3. ด้านการใช้เวลา 4. การศึกษา 5. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 6. ธรรมภิบาล
7. สุขภาพชุมชน 8. ความหลากหลายทางนิเวศ 9. มาตรฐานการดำรงชีพ 10. เกษตรกรรม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไป โดยแสดงผลในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และความถี่ และใช้แบบจำลอง Ordered Logit Model ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: MLE) และเทคนิควิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ในแบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ Ordered Logit Model เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีค่าเรียงกันตามลำดับ ที่ให้ Y เป็นตัวแปรตามที่สูงอยู่กับตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยกำหนดทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาพรวมของระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาคและศึกษา ว่าปัจจัยกำหนดด้านใดส่งผลกระทบต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรมากที่สุด สำหรับตัวชี้วัดหลักที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยกำหนดด้านต่าง ๆ มาจากผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้วิจัยทำการรวบรวมศึกษาปัจจัยด้านประชากร ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ของประเทศภูฏาน โดยทำการศึกษาภาพรวมของทั้งประเทศ ในงานศึกษานี้แบ่งการวัดระดับความสุขคนทำงานในองค์กรออกเป็นทั้งหมด 4 ระดับ คือ 1. ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) 2. ไม่มีความสุข (Unhappy) 3. มีความสุข (Happy) 4. มีความสุขมาก (Very Happy)

ในงานวิจัยนี้ผู้ศึกษาใช้แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับแบบจำลองที่มีตัวแปรตามเป็นมาตรเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ ตัวแปรตามมีหลายทางเลือก โดยแต่ละทางเลือกมีความแตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้ตัวแปรตาม คือ ระดับความสุขคนทำงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1. ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) 2. ไม่มีความสุข (Unhappy) 3. มีความสุข (Happy) 4. มีความสุขมาก (Very Happy) ผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาพรวมของระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่ภูมิภาคและศึกษาว่าปัจจัยกำหนดด้านใดส่งผลกระทบต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรมากที่สุด

ซึ่งจะสมมติให้ใช้แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

$$Y_i^* = x_i'\beta + \varepsilon_i$$

เมื่อ

Y_i^* คือ ระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

x' คือ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร

β คือ พารามิเตอร์

ε_i คือ ตัวรบกวน (Disturbance Term)

กำหนดให้ค่าความคาดหวัง (Expectation) ของตัวแปรตาม Y_i โดยสมมติให้ $E(\varepsilon_i) = 0$ เพื่อให้ระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์กร ทั้งหมด 5 ด้าน เท่านั้น โดยปราศจากค่าคงที่ (Constant Term) จึงเขียนรูปแบบสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$EY_i^* = \beta_8 X_8 + \dots + \beta_{40} X_{40}$$

จะได้

$$EY_i = \beta'x_i = P_i = \sum_{i=8}^{40} \beta$$

เมื่อ P คือ ความน่าจะเป็น และวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นแบบกำลังสองน้อยที่สุด ไม่สามารถใช้ได้ เนื่องจากจะก่อให้เกิดปัญหาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ไม่เท่ากัน (Heteroscedastic) เกิดขึ้นได้

ซึ่งจะสามารถเขียนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม Y_i กับตัวแปร Y_i^* ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Y_i = 0 & \quad \text{ถ้า} \quad Y_i^* \leq \mu_0 \\ Y_i = 1 & \quad \text{ถ้า} \quad \mu_0 < Y_i^* \leq \mu_1 \\ Y_i = 2 & \quad \text{ถ้า} \quad \mu_1 < Y_i^* \leq \mu_2 \\ Y_i = 3 & \quad \text{ถ้า} \quad \mu_2 < Y_i^* \leq \mu_3 \end{aligned}$$

แบบจำลองโลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะให้ตัวแปรตาม (Y) ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ (X) 5 ตัวแปรที่เป็นตัวชี้วัดกำหนดความสุขทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านสุขภาพ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการทำงาน 4. ด้านเศรษฐกิจ 5. ด้านสวัสดิการ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถเขียนแบบจำลองได้ดังนี้

$$Y_i = f(H_i, S_i, W_i, E_i, WE_i)$$

โดยที่

P คือ ลักษณะของประชากร (Population)

H คือ ด้านสุขภาพ (Health)

S คือ ด้านสังคม (Society)

W คือ ด้านการทำงาน (Work)

E คือ ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

WE คือ ด้านสวัสดิการ (Welfare)

และ

Y คือ ระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

$Y_i = 1$ คือ คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)

$Y_i = 2$ คือ คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข (Unhappy)

$Y_i = 3$ คือ คนทำงานในองค์กรมีความสุข (Happy)

$Y_i = 4$ คือ คนทำงานในองค์กรมีความสุขมาก (Very Happy)

P = $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$

H = $X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}, X_{13}, X_{14}$

S = $X_{15}, X_{16}, X_{17}, X_{18}, X_{19}, X_{20}, X_{21}$

W = $X_{22}, X_{23}, X_{24}, X_{25}, X_{26}, X_{27}$

E = $X_{28}, X_{29}, X_{30}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}$

WE = $X_{35}, X_{36}, X_{37}, X_{38}, X_{39}, X_{40}$

ลักษณะของประชากร

X_1 คือ เพศ

X_2 คือ อายุ

X_3 คือ อาชีพ

X_4 คือ จำนวนบุตร

X_5 คือ ระดับการศึกษา

X_6 คือ สถานภาพสมรส

X_7 คือ สถานภาพการทำงาน

ด้านสุขภาพ

- X₈ คือ การสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น
- X₉ คือ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- X₁₀ คือ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ
- X₁₁ คือ การทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์
- X₁₂ คือ การมีความเครียด
- X₁₃ คือ การจัดการกับปัญหาในชีวิต
- X₁₄ คือ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านสังคม

- X₁₅ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- X₁₆ คือ การปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ
- X₁₇ คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน
- X₁₈ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ / ข้อบังคับของสังคม
- X₁₉ คือ ความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน
- X₂₀ คือ การมีความสุขกับครอบครัว
- X₂₁ คือ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ด้านการทำงาน

- X₂₂ คือ การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- X₂₃ คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ
- X₂₄ คือ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร
- X₂₅ คือ การมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- X₂₆ คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน
- X₂₇ คือ การเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

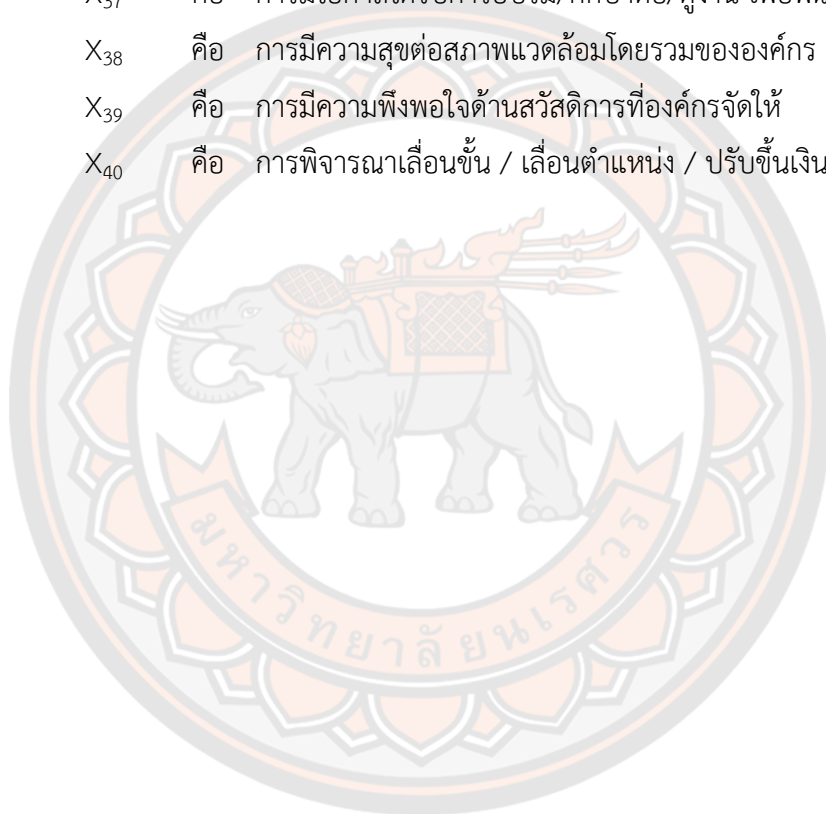
ด้านเศรษฐกิจ

- X₂₈ คือ ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน
- X₂₉ คือ การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ
- X₃₀ คือ การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง
- X₃₁ คือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

- X₃₂ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน
- X₃₃ คือ การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่
- X₃₄ คือ การมีความมั่นคงในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ

- X₃₅ คือ โบนัสต่อปี
- X₃₆ คือ ค่าล่วงเวลาต่อเดือน
- X₃₇ คือ การมีโอกาสดำเนินการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ
- X₃₈ คือ การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร
- X₃₉ คือ การมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้
- X₄₀ คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร และจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งปัจจัยกำหนดออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสุขภาพ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการทำงาน 4. ด้านเศรษฐกิจ 5. ด้านสวัสดิการ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยด้านประชากร และองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในแต่ละด้าน และศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยด้านประชากร และองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในแต่ละด้าน และศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค

1. ข้อมูลลักษณะของประชากรและองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร

ตาราง 7 ข้อมูลภาคของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

ภาค	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	1,703	8.08
ภาคกลาง*	7,195	34.12
ภาคเหนือ	4,422	20.97
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4,140	19.63
ภาคใต้	3,625	17.19
รวม	21,085	100

หมายเหตุ: *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลภาคของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่กรุงเทพมหานคร 1,703 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.08 ภาคกลาง 7,195 รายคิดเป็นร้อยละ 34.12 ภาคเหนือ 4,422 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.97 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4,140 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.63 และภาคใต้ 3,625 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.19

ตาราง 8 ข้อมูลเพศของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	10,891	51.65
หญิง	10,194	48.35
รวม	21,085	100

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลเพศของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 10,891 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.65 และเพศหญิง 10,194 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.35

ตาราง 9 ข้อมูลอายุของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เยาวชน (15-24 ปี)	1,726	8.19
วัยแรงงาน (25-40 ปี)	9,069	43.01
วัยผู้ใหญ่ (41-60 ปี)	9,701	46.01
วัยผู้สูงอายุ (61 ปีขึ้นไป)	589	2.79
รวม	21,085	100

หมายเหตุ: Mean = 40.45, SD = 11.56, Min = 15, Max = 90

จากตารางที่ 9 แสดงข้อมูลอายุของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเยาวชน อายุ 15 – 24 ปี 1,726 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.19 กลุ่มวัยแรงงาน อายุ 25 – 40 ปี 9,069 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.01 กลุ่มวัยผู้ใหญ่ อายุ 41 – 60 ปี 9,701 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.01 และกลุ่มวัยผู้สูงอายุ อายุ 61 ปีขึ้นไป 589 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.79

ตาราง 10 ข้อมูลอาชีพของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

อาชีพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส และผู้จัดการ	1,326	6.29
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	3,437	16.30
ช่างเทคนิค และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง	1,850	8.77
เสมียน	1,919	9.10
พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	3,593	17.04
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและการประมง	180	0.85
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2,823	13.39
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	2,927	13.88
อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ	3,030	14.37
รวม	21,085	100

จากการแบ่งประเภทอาชีพตามมาตรฐานสถิติการจัดโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพ ตามมาตรฐานสากล (ISCO – 88) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติแบ่งประเภทอาชีพออกเป็น 9 กลุ่ม ดังตาราง 10 แสดงข้อมูลอาชีพของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพ เป็นผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ 1,326 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.29 ผู้ประกอบ วิชาชีพด้านต่าง ๆ 3,437 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.30 ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 1,850 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.77 เสมียน 1,919 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.10 พนักงานบริการและ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 3,593 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.04 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและการประมง 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.85 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2,823 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.39 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการประกอบ 2,927 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.88 และประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ 3,030 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.37

ตาราง 11 ข้อมูลจำนวนบุตรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

จำนวนบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	8,141	38.61
มีบุตรจำนวน 1 คน	5,368	25.46
มีบุตรจำนวน 2 คน	6,368	30.20
มีบุตรจำนวน 3 - 4 คน	1,149	5.45
มีบุตรจำนวนตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	59	0.28
รวม	21,085	100

จากตารางที่ 11 แสดงข้อมูลจำนวนการมีบุตรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีบุตร 8,141 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.61 มีบุตรจำนวน 1 คน 5,368 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.46 มีบุตรจำนวน 2 คน 6,368 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.20 มีบุตรจำนวน 3 – 4 คน 1,149 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.45 และมีบุตรจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.28

ตาราง 12 ข้อมูลระดับการศึกษาของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษา	497	2.36
ระดับก่อนประถมศึกษา	31	0.15
ระดับประถมศึกษา	5,033	23.87
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	2,971	14.09
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	3,970	18.83
ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (อนุปริญญา)	1,689	8.01
ระดับปริญญาตรี	5,597	26.54
ระดับปริญญาโท	1,097	5.20

ตาราง 12 ข้อมูลระดับการศึกษาของการสำรวจความสุคนทำงานในองค์กร (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ระดับปริญญาเอก	50	0.24
การศึกษาอื่น ๆ	150	0.71
รวม	21,085	100

จากการแบ่งประเภทระดับการศึกษาตามมาตรฐานสถิติการจัดโครงสร้างของมาตรฐานการจัดจำแนกระดับการศึกษา (ISCED 97) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติจัดจำแนกระดับการศึกษาออกเป็น 9 ระดับ ดังตาราง 12 แสดงข้อมูลระดับการศึกษาของการสำรวจความสุคนทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการศึกษา 497 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.36 ระดับก่อนประถมศึกษา 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.15 ระดับประถมศึกษา 5,033 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.87 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2,971 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.09 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3,970 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.83 ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (อนุปริญญา) 1,689 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.01 ระดับปริญญาตรี 5,597 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.54 ระดับปริญญาโท 1,097 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.20 ระดับปริญญาเอก 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.24 และการศึกษาอื่น ๆ 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.71

ตาราง 13 ข้อมูลสถานภาพสมรสของการสำรวจความสุคนทำงานในองค์กร

สถานภาพสมรส	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	5,436	25.78
สมรส	13,408	63.59
ม่าย	694	3.29
หย่า	752	3.57
แยกกันอยู่	795	3.77
รวม	21,085	100

จากตาราง 13 แสดงข้อมูลสถานภาพสมรสของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง โสด 5,436 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.78 สมรส 13,408 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.59 ม่าย 694 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.29 หย่า 752 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.57 และแยกกันอยู่ 795 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.77

ตาราง 14 ข้อมูลสถานภาพการทำงานของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ลูกจ้างรัฐบาล	7,288	34.56
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	539	2.56
ลูกจ้างเอกชน	13,258	62.88
รวม	21,085	100

จากตารางที่ 14 แสดงข้อมูลสถานภาพการทำงานของคนทำงานในองค์กรพบว่า มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างรัฐบาล 7,288 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.56 เป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ 539 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.56 และเป็นลูกจ้างเอกชน 13,258 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.88

2. ข้อมูลองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรแต่ละด้าน

2.1 องค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรด้านสุขภาพ

ตาราง 15 ข้อมูลระดับการสูบบุหรี่ / ใใจาก / ยาเส้น

ระดับการสูบบุหรี่/ใใจาก/ยาเส้น	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
สูบเป็นประจำ	49	0.23
สูบบ่อยครั้ง	367	1.74
สูบนาน ๆ ครั้ง	5,685	26.96
ไม่สูบแต่เคยสูบ	13,060	61.94
ไม่เคยสูบเลย	1,924	9.12
รวม	21,085	100

จากตาราง 15 แสดงข้อมูลระดับการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น เป็นประจำ 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.23 สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น บ่อยครั้ง 367 ราย คิดเป็น ร้อยละ 1.74 สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น นาน ๆ ครั้ง 5,685 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.96 ไม่สูบแต่เคยสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น 13,060 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.94 และไม่เคยสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น เลย 1,924 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.12

ตาราง 16 ข้อมูลระดับการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท สุราพื้นบ้าน)

ระดับการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท สุราพื้นบ้าน)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ดื่มเป็นประจำ	53	0.25
ดื่มบ่อยครั้ง	294	1.39
ดื่มนาน ๆ ครั้ง	6,175	29.29
ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	12,901	61.19
ไม่เคยดื่มเลย	1,662	7.88
รวม	21,085	100

จากตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลระดับการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นประจำ 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.25 ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์บ่อยครั้ง 294 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.39 ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์นาน ๆ ครั้ง 6,175 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.29 ไม่ดื่มเครื่องดื่ม ที่มีแอลกอฮอล์แต่เคยดื่ม 12,901 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.19 และไม่เคยดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เลย 1,662 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.88

ตาราง 17 ข้อมูลระดับการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ

ระดับการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ	367	1.74
ได้รับการพักผ่อนน้อย	1,226	5.81
ได้รับการพักผ่อนปานกลาง	8,121	38.52
ได้รับการพักผ่อนมาก	10,429	49.46
ได้รับการพักผ่อนมากที่สุด	942	4.47
รวม	21,085	100

จากตาราง 17 แสดงข้อมูลระดับการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ 367 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.74 ได้รับการพักผ่อนน้อย 1,226 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.81 ได้รับการพักผ่อนปานกลาง 8,121 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.52 ได้รับการพักผ่อนมาก 10,429 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.46 และได้รับการพักผ่อนมากที่สุด 942 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.47

ตาราง 18 ข้อมูลระดับการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้)

ระดับการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ได้ทำ	27	0.13
ทำ 1 – 2 วัน / สัปดาห์	344	1.63
ทำ 3 – 4 วัน / สัปดาห์	6,412	30.41
ทำ 5 – 6 วัน / สัปดาห์	12,754	60.49
ทำทุกวัน	1,548	7.34
รวม	21,085	100

จากตาราง 18 แสดงข้อมูลระดับการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์ ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.13 ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ 1 – 2 วัน/สัปดาห์ 344 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.63 ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ 3 – 4 วัน/สัปดาห์ 6,412 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.41 ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ 5 – 6 วัน/สัปดาห์ 12,754 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.49 และทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจทุกวัน 1,548 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.34

ตาราง 19 ข้อมูลระดับการมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ)

ระดับการมีความเครียด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เครียดมากที่สุด	2,964	14.06
เครียดมาก	4,158	19.72
เครียดปานกลาง	7,306	34.65
เครียดน้อย	5,969	28.31
ไม่เครียดเลย	688	3.26
รวม	21,085	100

จากตารางที่ 19 แสดงข้อมูลระดับการมีความเครียดของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดมากที่สุด 2,964 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.06 มีความเครียดมาก 4,158 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.72 มีความเครียดปานกลาง 7,306 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.65 มีความเครียดน้อย 5,969 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.31 และไม่มีความเครียดเลย 688 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.26

ตาราง 20 ข้อมูลระดับการจัดการกับปัญหาในชีวิตเมื่อประสบปัญหาในชีวิต

ระดับการจัดการกับปัญหาในชีวิต เมื่อประสบปัญหาในชีวิต	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่สามารถจัดการได้เลย	279	1.32
จัดการได้น้อยมาก	2,555	12.12
จัดการได้ปานกลาง	10,094	47.87
จัดการได้มาก	7,371	34.96
จัดการได้มากที่สุด	786	3.73
รวม	21,085	100

จากตาราง 20 แสดงข้อมูลระดับการจัดการกับปัญหาในชีวิตเมื่อประสบปัญหาในชีวิตของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้เลย 279 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.32 จัดการกับปัญหาในชีวิตได้น้อยมาก 2,555 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.12 จัดการกับปัญหาในชีวิตได้ปานกลาง 10,094 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.87 จัดการกับปัญหาในชีวิตได้มาก 7,371 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.96 และจัดการกับปัญหาในชีวิตได้มากที่สุด 786 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.73

ตาราง 21 ข้อมูลระดับความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ระดับความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่รู้สึก / รู้สึกน้อยที่สุด	14	0.07
รู้สึกน้อย	464	2.20
รู้สึกปานกลาง	7,392	35.06
รู้สึกมาก	12,172	57.73
รู้สึกมากที่สุด	1,043	4.95
รวม	21,085	100

จากตาราง 21 แสดงข้อมูลระดับความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุখনทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่รู้สึกรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยที่สุด 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.07 รู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย 464 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.20 รู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปานกลาง 7,392 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.06 รู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก 12,172 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.73 และ รู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด 1,043 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.95

2.2 องค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร
ด้านสังคม

ตาราง 22 ข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (การปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของ)

ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เข้าร่วม / เข้าร่วมน้อยที่สุด	2,965	14.06
เข้าร่วมน้อย	4,158	19.72
เข้าร่วมปานกลาง	7,306	34.65
เข้าร่วมมาก	5,969	28.31
เข้าร่วมมากที่สุด	687	3.26
รวม	21,085	100

จากตาราง 22 แสดงข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุখনทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยที่สุด 2,965 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.06 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อย 4,158 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.72 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมปานกลาง 7,306 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.65 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาก 5,969 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.31 และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด 687 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.26

ตาราง 23 ข้อมูลระดับการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ

ระดับการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ปฏิบัติ / ปฏิบัติน้อยที่สุด	494	2.34
ปฏิบัติน้อย	2,787	13.22
ปฏิบัติปานกลาง	10,256	48.64
ปฏิบัติมาก	6,849	32.48
ปฏิบัติมากที่สุด	699	3.32
รวม	21,085	100

จากตาราง 23 แสดงข้อมูลระดับการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ/ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบน้อยที่สุด 494 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.34 ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบน้อย 2,787 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.22 ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบปานกลาง 10,256 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.64 ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบมาก 6,849 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.48 และปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบมากที่สุด 699 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.32

ตาราง 24 ข้อมูลระดับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน

ระดับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสัมพันธ์ / มีน้อยที่สุด	74	0.35
มีความสัมพันธ์น้อย	917	4.35
มีความสัมพันธ์ปานกลาง	8,307	39.40
มีความสัมพันธ์มาก	10,941	51.89
มีความสัมพันธ์มากที่สุด	846	4.01
รวม	21,085	100

จากตาราง 24 แสดงข้อมูลระดับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน/มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านน้อยที่สุด 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.35 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านน้อย 917 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านปานกลาง 8,307 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.40 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านมาก 10,941 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.89 และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านมากที่สุด 846 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.01

ตาราง 25 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม

ระดับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ปฏิบัติ / ปฏิบัติน้อยที่สุด	8	0.04
ปฏิบัติน้อย	253	1.20
ปฏิบัติปานกลาง	7,244	34.36
ปฏิบัติมาก	12,342	58.53
ปฏิบัติมากที่สุด	1,238	5.87
รวม	21,085	100

จากตาราง 25 แสดงข้อมูลระดับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม/ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมน้อยที่สุด 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.04 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมน้อย 253 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.20 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมปานกลาง 7,244 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.36 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมมาก 12,342 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.53 และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคมมากที่สุด 1,238 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.87

ตาราง 26 ข้อมูลระดับความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน

ระดับความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสงบสุข / มีน้อยที่สุด	56	0.27
มีความสงบสุขน้อย	1,477	7.00
มีความสงบสุขปานกลาง	11,228	53.25
มีความสงบสุขมาก	7,997	37.93
มีความสงบสุขมากที่สุด	327	1.55
รวม	21,085	100

จากตาราง 26 แสดงข้อมูลระดับความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบันของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน/มีความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบันน้อยที่สุด 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.27 มีความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบันน้อย 1,477 ราย คิดเป็นร้อยละ 7 มีความสงบสุขของสังคมไทย ในปัจจุบันปานกลาง 11,228 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.25 มีความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบันมาก 7,997 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.93 และมีความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบันมากที่สุด 327 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.55

ตาราง 27 ข้อมูลระดับการมีความสุขกับครอบครัว

ระดับการมีความสุขกับครอบครัว	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุข / มีน้อยที่สุด	88	0.42
มีความสุขน้อย	357	1.69
มีความสุขปานกลาง	4,626	21.94
มีความสุขมาก	12,604	59.78
มีความสุขมากที่สุด	3,410	16.17
รวม	21,085	100

จากตาราง 27 แสดงข้อมูลระดับการมีความสุขกับครอบครัวของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสุขกับครอบครัว/มีความสุขกับครอบครัวน้อยที่สุด 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.42 มีความสุขกับครอบครัวน้อย 357 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 1.69 มีความสุขกับครอบครัวปานกลาง 4,626 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.94 มีความสุขกับครอบครัวมาก 12,604 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.78 และมีความสุขกับครอบครัวมากที่สุด 3,410 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.17

ตาราง 28 ข้อมูลระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุข / มีน้อยที่สุด	3	0.01
มีความสุขน้อย	258	1.22
มีความสุขปานกลาง	9,299	44.10
มีความสุขมาก	10,938	51.88
มีความสุขมากที่สุด	587	2.78
รวม	21,085	100

จากตาราง 28 แสดงข้อมูลระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม/มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมน้อยที่สุด 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.01 มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมน้อย 258 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.22 มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมปานกลาง 9,299 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.10 มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมมาก 10,938 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.88 และมีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมมากที่สุด 587 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.78

2.3 องค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร ด้านการทำงาน

ตาราง 29 ข้อมูลระดับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ระดับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความท้าทาย / มีน้อยที่สุด	1,629	7.73
มีความท้าทายน้อย	3,529	16.74
มีความท้าทายปานกลาง	9,514	45.12
มีความท้าทายมาก	5,963	28.28
มีความท้าทายมากที่สุด	450	2.13
รวม	21,085	100

จากตาราง 29 แสดงข้อมูลระดับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีการทำงานที่มีความท้าทาย/มีการทำงานที่มีความท้าทายน้อยที่สุด 1,629 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.73 มีการทำงานที่มีความท้าทายน้อย 3,529 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.74 มีการทำงานที่มีความท้าทายปานกลาง 9,514 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.12 มีการทำงานที่มีความท้าทายมาก 5,963 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.28 และมีการทำงานที่มีความท้าทายมากที่สุด 450 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.13

ตาราง 30 ข้อมูลระดับการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน

ระดับการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน ข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีส่วนร่วม / มีน้อยที่สุด	1,920	9.11
มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย	3,993	18.94
มีส่วนร่วมปานกลาง	8,966	42.52
มีส่วนร่วมมาก	5,737	27.21
มีส่วนร่วมมากที่สุด	469	2.22
รวม	21,085	100

จากตาราง 30 แสดงข้อมูลระดับการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุখনทำงานในองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้าง/มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างน้อยที่สุด 1,920 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.11 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างบ้างเล็กน้อย 3,993 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.94 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างปานกลาง 8,966 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.52 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างมาก 5,737 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.21 และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างมากที่สุด 469 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.22

ตาราง 31 ข้อมูลระดับการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้

ระดับการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน / บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ภาคภูมิใจ / ภูมิใจน้อยที่สุด	81	0.38
ภูมิใจน้อย	472	2.24
ภูมิใจปานกลาง	8,355	39.63
ภูมิใจมาก	10,782	51.14
ภูมิใจมากที่สุด	1,395	6.62
รวม	21,085	100

จากตาราง 31 แสดงข้อมูลระดับการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุখনทำงานในองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความภาคภูมิใจ/มีความภาคภูมิใจน้อยที่สุด 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.38 มีความภาคภูมิใจน้อย 472 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.24 มีความภาคภูมิใจปานกลาง 8,355 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.63 มีความภาคภูมิใจมาก 10,782 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.14 และมีความภาคภูมิใจมากที่สุด 1,395 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.62

ตาราง 32 ข้อมูลระดับการมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ระดับการมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ทุ่มเท / ทุ่มเทน้อยที่สุด	8	0.04
ทุ่มเทน้อย	172	0.82
ทุ่มเทปานกลาง	6,227	29.53
ทุ่มเทมาก	13,053	61.91
ทุ่มเทมากที่สุด	1,625	7.71
รวม	21,085	100

จากตาราง 32 แสดงข้อมูลระดับการมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ทุ่มเททำงาน/ทุ่มเททำงานน้อยที่สุด 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.04 ทุ่มเททำงานน้อย 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.82 ทุ่มเททำงานปานกลาง 6,227 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.53 ทุ่มเททำงานมาก 13,053 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.91 และทุ่มเททำงานมากที่สุด 1,625 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.71

ตาราง 33 ข้อมูลระดับการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

ระดับการทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีเป้าหมาย / มีเป้าหมายน้อยที่สุด	64	0.30
มีเป้าหมายน้อย	431	2.04
มีเป้าหมายปานกลาง	6,797	32.24
มีเป้าหมายมาก	12,458	59.08
มีเป้าหมายมากที่สุด	1,335	6.33
รวม	21,085	100

จากตาราง 33 แสดงข้อมูลระดับการทำงานอย่างมีเป้าหมายของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีเป้าหมายในการทำงาน/มีเป้าหมายในการทำงานน้อยที่สุด 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.30 มีเป้าหมายในการทำงานน้อย 431 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.04 มีเป้าหมายในการทำงานปานกลาง 6,797 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.24 มีเป้าหมายใน

การทำงานมาก 12,458 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.08 และมีเป้าหมายในการทำงาน มากที่สุด 1,335 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.33

ตาราง 34 ข้อมูลระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

ระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่/น้อยที่สุด	337	1.60
น้อย	1,391	6.60
ปานกลาง	9,039	42.87
มาก	9,474	44.93
มากที่สุด	844	4.00
รวม	21,085	100

จากตาราง 34 แสดงข้อมูลระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร/มีระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรน้อยที่สุด 337 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.60 มีระดับการ เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรน้อย 1,391 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.60 มีระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรปานกลาง 9,039 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.87 มีระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรมาก 9,474 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.93 และมีระดับการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้า ให้กับองค์กรมากที่สุด 844 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00

2.4 องค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร ด้านเศรษฐกิจ

ตาราง 35 ข้อมูลระดับการประมาณค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน

ระดับการประมาณค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	9,305	44.13
10,000 – 20,000 บาท	7,375	34.98
20,001 – 30,000 บาท	2,206	10.46
30,001 – 40,000 บาท	1,109	5.26
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	1,090	5.17
รวม	21,085	100

จากตาราง 35 แสดงข้อมูลระดับการประมาณค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าจ้างต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 9,305 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.13 ได้รับค่าจ้างต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 7,375 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.98 ได้รับค่าจ้างต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 2,206 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.46 ได้รับค่าจ้างต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท 1,109 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.26 และได้รับค่าจ้างต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป 1,090 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.17

ตาราง 36 ข้อมูลระดับการมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ

ระดับการมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เป็นภาระหนักที่สุด	108	0.51
เป็นภาระหนักมาก	1,428	6.77
เป็นภาระปานกลาง	8,294	39.34
เป็นภาระน้อย	5,408	25.65
ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน	5,847	27.73
รวม	21,085	100

จากตาราง 36 แสดงข้อมูลระดับการมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ หนักที่สุด 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.51 มีการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ หนักมาก 1,428 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.77 มีการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ปานกลาง 8,294 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.34 มีการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ น้อย 5,408 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.65 และไม่เป็นภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ/ไม่ได้ผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ/ไม่มีหนี้สิน 5,847 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.73

ตาราง 37 ข้อมูลระดับการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง

ระดับการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	69	0.33
ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	359	1.70
ตรงเวลาบ้างบางครั้ง	2,891	13.71
ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	7,113	33.73
ตรงเวลาทุกครั้ง / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน	10,653	50.52
รวม	21,085	100

จากตาราง 37 แสดงข้อมูลระดับการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้งของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการผ่อนชำระหนี้สินไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.33 มีการผ่อนชำระหนี้สินไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 359 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.70 มีการผ่อนชำระหนี้สินตรงเวลาบ้างบางครั้ง 2,891 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.71 มีการผ่อนชำระหนี้สินตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 7,113 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.73 และมีการผ่อนชำระหนี้สินตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระหนี้สิน/ไม่มีหนี้สิน 10,653 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.52

ตาราง 38 ข้อมูลระดับการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

ระดับการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มี / มีน้อยที่สุด	3,832	18.17
มี / เก็บออมเพียงเล็กน้อย	8,715	41.33
มี / เก็บออมปานกลาง	7,429	35.23
มี / เก็บออมมาก	951	4.51
มี / เก็บออมมากที่สุด	158	0.75
รวม	21,085	100

จากตาราง 38 แสดงข้อมูลระดับการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน/มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนน้อยที่สุด 3,832 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.17 มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน/เก็บออมเพียงเล็กน้อย 8,715 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.33 มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน/เก็บออมปานกลาง 7,429 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.23 มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน/เก็บออมมาก 951 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.51 และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน/เก็บออมมากที่สุด 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.75

ตาราง 39 ข้อมูลระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

ระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	1,044	4.95
รายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย	2,333	11.06
รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย	11,833	56.12
รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	5,332	25.29
รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	543	2.58
รวม	21,085	100

จากตาราง 39 แสดงข้อมูลระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือนของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 1,044 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.95 มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย 2,333

รายคิดเป็นร้อยละ 11.06 มีรายได้พอ ๆ กับรายจ่าย 11,833 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.12 มีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ 5,332 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.29 และมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก 543 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.58

ตาราง 40 ข้อมูลระดับการมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

ระดับการมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความชัดเจน / มีน้อยที่สุด	2,770	13.14
มีความชัดเจนน้อย	4,804	22.78
มีความชัดเจนปานกลาง	7,961	37.76
มีความชัดเจนมาก	5,069	24.04
มีความชัดเจนมากที่สุด	481	2.28
รวม	21,085	100

จากตาราง 40 แสดงข้อมูลระดับการมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่/มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่น้อยที่สุด 2,770 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.14 มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่น้อย 4,804 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.78 มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง 7,961 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.76 มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มาก 5,069 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.04 และมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มากที่สุด 481 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.28

ตาราง 41 ข้อมูลระดับการมีความมั่นคงในอาชีพ

ระดับการมีความมั่นคงในอาชีพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความมั่นคง / มั่นคงน้อยที่สุด	1,461	6.93
ความมั่นคงน้อย	3,435	16.29
ความมั่นคงปานกลาง	8,453	40.09
ความมั่นคงมาก	5,887	27.92
ความมั่นคงมากที่สุด	1,849	8.77
รวม	21,085	100

จากตาราง 40 แสดงข้อมูลระดับการมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความมั่นคงในอาชีพ/มีความมั่นคงในอาชีพน้อยที่สุด 1,461 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.93 มีความมั่นคงในอาชีพน้อย 3,435 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.29 มีความมั่นคงในอาชีพปานกลาง 8,453 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.09 มีความมั่นคงในอาชีพมาก 5,887 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.92 และมีความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด 1,849 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.7

2.5 องค์ประกอบของปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรด้านการทำงาน

ตาราง 42 ข้อมูลระดับโบนัสต่อปี

ระดับโบนัสต่อปี	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีโบนัส	20,201	95.81
น้อยกว่า 10,000 บาท	251	1.19
10,001 – 20,000 บาท	248	1.18
20,001 – 30,000 บาท	125	0.59
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	260	1.23
รวม	21,085	100

จากตาราง 42 แสดงข้อมูลระดับโบนัสต่อปีของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับโบนัสต่อปี 20,201 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.81 ได้รับโบนัสต่อปีน้อยกว่า 10,000 บาท 251 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.19 ได้รับโบนัสต่อปี 10,001 – 20,000 บาท 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.18 ได้รับโบนัสต่อปี 20,001 – 30,000 บาท 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.59 และได้รับโบนัสต่อปีมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป 260 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.23

ตาราง 43 ข้อมูลระดับค่าล่วงเวลาต่อเดือน

ระดับค่าล่วงเวลาต่อเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีค่าล่วงเวลา	19,025	90.23
น้อยกว่า 1,000 บาท	188	0.89
1,001 - 2,000 บาท	550	2.61
2,001 - 3,000 บาท	616	2.92
มากกว่า 3,000 บาท ขึ้นไป	706	3.35
รวม	21,085	100

จากตาราง 43 แสดงข้อมูลระดับค่าล่วงเวลาต่อเดือนของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีค่าล่วงเวลา 19,025 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.23 ได้รับค่าล่วงเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.89 ได้รับค่าล่วงเวลาต่อเดือน 1,001 - 2,000 บาท 550 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.61 ได้รับค่าล่วงเวลา ต่อเดือน 2,001 - 3,000 บาท 616 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.92 และได้รับค่าล่วงเวลาต่อเดือนมากกว่า 3,000 บาท ขึ้นไป 706 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.35

ตาราง 44 ข้อมูลระดับการมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ

ระดับการมีโอกาสได้รับการอบรม / ศึกษาต่อ / ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีโอกาส / มีโอกาสน้อยที่สุด	4,139	19.63
มีโอกาสน้อย	5,204	24.68
มีโอกาสปานกลาง	7,092	33.64
มีโอกาสมาก	4,272	20.26
มีโอกาสมากที่สุด	378	1.79
รวม	21,085	100

จากตาราง 44 แสดงข้อมูลระดับการมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีโอกาสได้รับการอบรม/มีโอกาสดำเนินการอบรมน้อยที่สุด 4,139 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.63 มีโอกาสได้รับการอบรมน้อย 5,204 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.68 มีโอกาสได้รับการอบรมปานกลาง 7,092 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.64 มีโอกาสได้รับการอบรมมาก 4,272 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.26 และมีโอกาสได้รับการอบรมมากที่สุด 378 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.79

ตาราง 45 ข้อมูลระดับการมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร

ระดับการมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุข / มีน้อยที่สุด	444	2.11
มีความสุขน้อย	1,374	6.52
มีความสุขปานกลาง	9,967	47.27
มีความสุขมาก	8,669	41.11
มีความสุขมากที่สุด	631	2.99
รวม	21,085	100

จากตาราง 45 แสดงข้อมูลระดับการมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร/มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรน้อยที่สุด 444 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.11 มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรน้อย 1,374 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.52 มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรปานกลาง 9,967 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.27 มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรมาก 8,669 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.11 และมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรมากที่สุด 631 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99

ตาราง 46 ข้อมูลระดับการมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

ระดับการมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่พึงพอใจเลย / พึงพ้อใจน้อยที่สุด	521	2.47
พึงพ้อใจน้อย	1,814	8.60
พึงพ้อใจปานกลาง	9,853	46.73
พึงพ้อใจมาก	8,123	38.53
พึงพ้อใจมากที่สุด	774	3.67
รวม	21,085	100

จากตาราง 46 แสดงข้อมูลระดับการมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เลย/มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้น้อยที่สุด 521 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.47 มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้น้อย 1,814 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.60 มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ปานกลาง 9,853 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.73 มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มาก 8,123 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.53 และมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มากที่สุด 774 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.67

ตาราง 47 ข้อมูลระดับความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง

ระดับความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เหมาะสม / เหมาะสมน้อยที่สุด	2,047	9.71
เหมาะสมน้อย	4,798	22.76
เหมาะสมปานกลาง	8,835	41.90
เหมาะสมมาก	4,838	22.95
เหมาะสมมากที่สุด	567	2.69
รวม	21,085	100

จากตาราง 47 แสดงข้อมูลระดับความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ของพนักงานในองค์กรของการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด 2,047 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.71 ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างที่เหมาะสมน้อย 4,798 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.76 ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างที่เหมาะสมปานกลาง 8,835 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.90 ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างที่เหมาะสมมาก 4,838 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.95 ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างที่เหมาะสมมากที่สุด 567 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.69

3. ข้อมูลภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค

ตาราง 48 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร

ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	5	0.29
มีความสุข	712	41.80
มีความสุขมาก	986	57.91
รวม	1,703	100

จากตาราง 48 แสดงข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร พบว่า คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.29 มีความสุข 712 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.80 และมีความสุขมาก 986 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.91

ตาราง 49 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคกลาง

ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	20	0.27
มีความสุข	2,830	39.33
มีความสุขมาก	4,345	60.40
รวม	7,195	100

จากตาราง 49 แสดงข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคกลาง พบว่า คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.27 มีความสุข 2,830 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.33 และมีความสุขมาก 4,345 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.40

ตาราง 50 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคเหนือ

ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	16	0.36
มีความสุข	1,539	34.80
มีความสุขมาก	2,867	64.84
รวม	4,422	100

จากตาราง 50 แสดงข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคเหนือ พบว่า คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.36 มีความสุข 1,539 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมีความสุขมาก 2,867 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.84

ตาราง 51 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

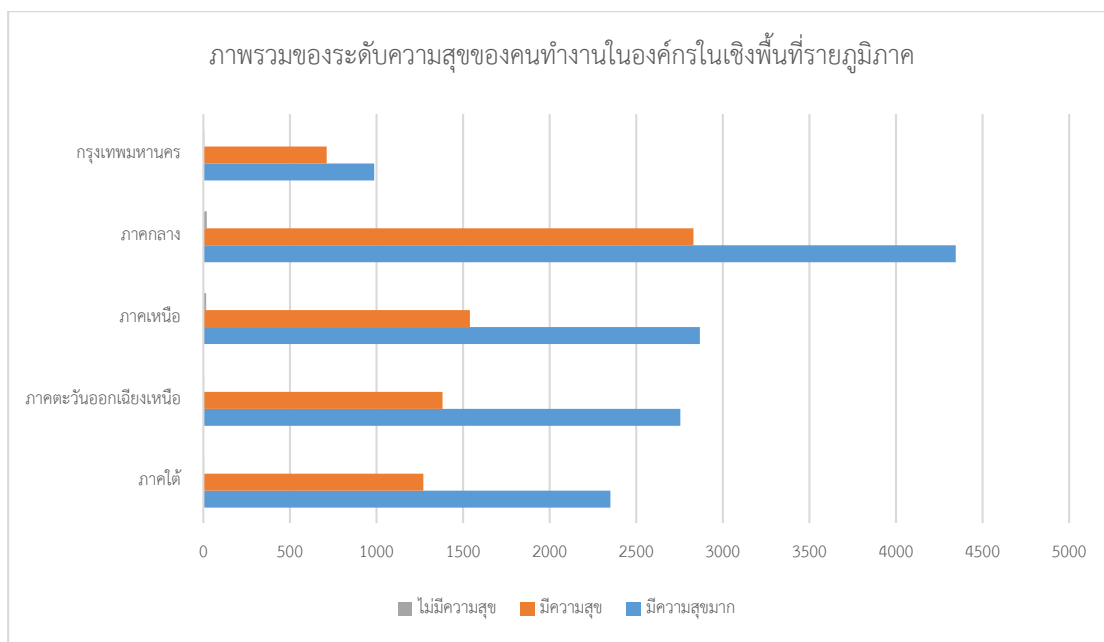
ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	4	0.09
มีความสุข	1,381	33.35
มีความสุขมาก	2,755	66.56
รวม	4,140	100

จากตาราง 51 แสดงข้อมูลระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.09 มีความสุข 1,381 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.35 และมีความสุขมาก 2,755 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.56

ตาราง 52 ข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคใต้

ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	4	0.11
มีความสุข	1,270	35.03
มีความสุขมาก	2,351	64.86
รวม	3,625	100

จากตาราง 52 แสดงข้อมูลระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในภาคใต้ พบว่า คนทำงานในองค์กรไม่มีความสุข 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.11 มีความสุข 1,270 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.03 และมีความสุขมาก 2,351 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.86



ภาพ 5 แสดงภาพรวมของระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรในเชิงพื้นที่รายภูมิภาค

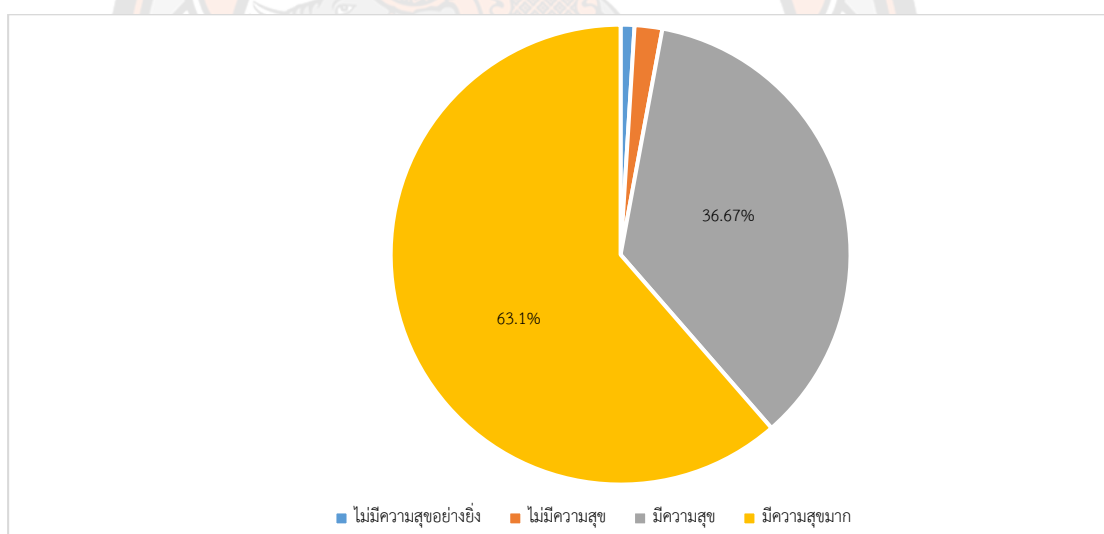
การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร

ในการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรใช้แบบจำลองโลจิสต์แบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ในการวิเคราะห์ซึ่งมีความเหมาะสมกับแบบจำลองที่มีตัวแปรตามเป็นมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ ตัวแปรตามมีหลายทางเลือก โดยแต่ละทางเลือกมีความแตกต่างกัน โดยใช้แบบจำลอง Ordered Logit Model ด้วยเทคนิควิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: MLE) และเทคนิคการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ผลการศึกษา ได้ค่า Log Likelihood Function เท่ากับ -11035.888 ค่า Pseudo R-squared เท่ากับ 0.2217 และเนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่มีความสุขอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้วิจัยต้องปรับค่าของตัวแปรตามใหม่ โดยยังใช้เกณฑ์การแปลผลการวัดค่าระดับความสุขเช่นเดิม แสดงในตาราง 53 ดังนี้

ตาราง 53 ข้อมูลภาพรวมระดับความสุขของพนักงานในองค์กร

ระดับความสุข	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0
ไม่มีความสุข	49	0.23
มีความสุข	7,732	36.67
มีความสุขมาก	13,304	63.10
รวม	21,085	100

จากตาราง 53 แสดงข้อมูลภาพรวมระดับความสุขของพนักงานในองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรไม่มีความสุข 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.23 มีความสุข 7,732 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีความสุขมาก 13,304 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.10



ภาพ 6 แสดงข้อมูลภาพรวมร้อยละของระดับความสุขของพนักงานในองค์กร

ตาราง 54 ข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยกำหนด	องค์ประกอบ
ด้านสุขภาพ (H)	X ₈ การสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น (-2.45)
	X ₉ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (4.45)
	X ₁₁ การทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์ (-2.7)
ด้านสังคม (S)	X ₁₈ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ / ข้อบังคับของสังคม (-5.71)
	X ₂₀ การมีความสุขกับครอบครัว (11.53)
	X ₂₁ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (9.9)
ด้านการทำงาน (W)	X ₂₃ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ (2.2)
	X ₂₄ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร (14.65)
	X ₂₅ การมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (2.04)
	X ₂₆ การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน (9.19)
	X ₂₇ การเป็นคนคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (5.15)
ด้านเศรษฐกิจ (E)	X ₂₈ ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน (2.07)
	X ₂₉ การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ (5.46)
	X ₃₀ การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (3.47)
	X ₃₁ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (7.39)
	X ₃₃ การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (2.56)
	X ₃₄ การมีความมั่นคงในอาชีพ (6.29)
ด้านสวัสดิการ (WE)	X ₃₈ การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร (9.15)
	X ₃₉ การมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (4.86)
	X ₄₀ การพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง (3.16)

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือค่าสถิติ Z โดยที่ * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99% ตามลำดับ

จากตาราง 54 แต่ละด้านที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ซึ่งจะสามารถอธิบายความสำคัญขององค์ประกอบในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_9) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.028949 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.89 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขเมื่อมีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

2. ปัจจัยการมีความสุขกับครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{20}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความสุขกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.056506 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการมีความสุขกับครอบครัว ส่งผลต่อระดับความสุข มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.65

3. ปัจจัยการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{21}) พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.068717 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการใช้ชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข ส่งผลต่อระดับความสุข มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมาก มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.87

4. ปัจจัยการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{23}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.009030 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะส่งผลต่อระดับความสุข มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขเมื่อมีการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

5. ปัจจัยการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{24}) พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.093273 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมี

ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.32 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อได้เป็นบุคลากรขององค์กร มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

6. ปัจจัยการมีความสุขทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{25}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความสุขทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.014091 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อต้องทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

7. ปัจจัยการทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวันของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{26}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.057566 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวันเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.75 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อต้องทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวันเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

8. ปัจจัยการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{27}) พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.028080 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.80 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อต้องเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

9. ปัจจัยค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{28}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.007950 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.79 และในทางกลับกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขเมื่อได้รับค่าจ้างต่อเดือนเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง สรุปได้ว่า เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นความสุขกลับไม่ได้เพิ่มตาม

10. ปัจจัยการมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{29}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ -0.000209 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุข มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลงร้อยละ 0.02

11. ปัจจัยการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้งของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{30}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.015470 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้งเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็น ที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมาก มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.54 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่มีความสุขเมื่อต้องผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลา มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

12. ปัจจัยการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{31}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.031491 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเก็บออมในแต่ละเดือนเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมาก มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุข เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.14 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขเมื่อต้องมีการเก็บออมในแต่ละเดือนเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

13. ปัจจัยการมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{33}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.012843 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความชัดเจนของการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้นมีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.14 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความชัดเจนของการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

14. ปัจจัยการมีความมั่นคงในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{34}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ

ความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.027555 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงในอาชีพเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.75 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

15. ปัจจัยการมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{38}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.054953 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.54 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรที่ไม่ดี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

16. ปัจจัยการมีความสุขพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{39}) พบว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การมีความสุขพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.025200 สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการมีความสุขพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.52 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่องค์กรจัดการด้านสวัสดิการให้ไม่ดี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

17. ปัจจัยการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างของผู้ตอบแบบสอบถาม (X_{40}) พบว่า ปัจจัยด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เป็นบวก คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ได้ค่าเท่ากับ 0.014151 สามารถอธิบายได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีโอกาสความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.41 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมีความสุขเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ที่ไม่เหมาะสมมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขลดน้อยลง

ดังนั้น สรุปได้ว่ามีเพียงองค์ประกอบในแต่ละด้านหรือมีตัวแปรเพียงบางตัวแปรเท่านั้น ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงใน 56 และตารางที่ 57 แสดงถึงข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แสดงถึงตัวแปรที่ไม่สามารถอธิบายถึงระดับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ตาราง 55 ข้อมูลองค์ประกอบในแต่ละด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยกำหนด	องค์ประกอบ
ด้านสุขภาพ (H)	X ₁₀ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ (-1.54)
	X ₁₂ การมีความเครียด (0.03)
	X ₁₃ การจัดการกับปัญหาในชีวิต (-0.49)
	X ₁₄ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (-1.41)
ด้านสังคม (S)	X ₁₅ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (-0.03)
	X ₁₆ การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ (0.42)
	X ₁₇ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน (-1.1)
	X ₁₉ ความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน (0.5)
ด้านการทำงาน (W)	X ₂₂ การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (-0.03)
ด้านเศรษฐกิจ (E)	X ₃₂ ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายแต่ละเดือน (1.54)
ด้านสวัสดิการ (WE)	X ₃₅ โบนัสต่อปี (-1.5)
	X ₃₆ ค่าล่วงเวลาต่อเดือน (-0.53)
	X ₃₇ การมีโอกาสได้รับการอบรมศึกษาต่อ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ (1.27)

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือค่าสถิติ Z โดยที่ * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99%ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรโดยใช้
แบบจำลองโลจิสติกแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model)

ตาราง 56 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates)

ตัวแปรอิสระ	Maximum Likelihood Estimates			
	Coefficient	Standard Error	P>Z	Exp(B)
X ₁	0.092140**	0.035052	0.009	1.096519
X ₂	0.070038**	0.028440	0.014	1.072549
X ₃	0.010822	0.009054	0.232	1.010880
X ₄	0.005702	0.013116	0.664	1.005718
X ₅	0.077800***	0.021029	0.000	1.080906
X ₆	0.042768**	0.020254	0.035	1.043696
X ₇	0.026645	0.023747	0.262	1.027003
X ₈	0.090791**	0.037006	0.014	1.095040
X ₉	0.170817***	0.038343	0.000	1.186274
X ₁₀	0.046325	0.030126	0.124	1.047415
X ₁₁	0.101579**	0.037566	0.007	1.106918
X ₁₂	3.109074	118.3945	0.979	22.40029
X ₁₃	0.016817	0.034352	0.624	1.016959
X ₁₄	0.050621	0.035981	0.159	1.051924
X ₁₅	3.113419	118.3945	0.979	22.49783
X ₁₆	0.013592	0.032206	0.673	1.013685
X ₁₇	0.036308	0.033141	0.273	1.036975
X ₁₈	0.210559***	0.036894	0.000	1.234368
X ₁₉	0.017336	0.034514	0.615	1.017487
X ₂₀	0.333413***	0.028910	0.000	1.395724
X ₂₁	0.405464***	0.040937	0.000	1.499998
X ₂₂	0.000860	0.028625	0.976	1.000860
X ₂₃	0.053284**	0.024205	0.028	1.054729
X ₂₄	0.550354***	0.037561	0.000	1.733866
X ₂₅	0.083144**	0.040824	0.042	1.086698
X ₂₆	0.339668***	0.036956	0.000	1.404482

ตาราง 56 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates) (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Maximum Likelihood Estimates			
	Coefficient	Standard Error	P>Z	Exp(B)
X ₂₇	0.165690***	0.032192	0.000	1.180207
X ₂₈	0.046913**	0.022668	0.038	1.048031
X ₂₉	0.124730***	0.022842	0.000	1.132849
X ₃₀	0.091280***	0.026314	0.001	1.095576
X ₃₁	0.185813***	0.025153	0.000	1.204198
X ₃₂	0.039428	0.025564	0.123	1.040215
X ₃₃	0.075781**	0.029575	0.010	1.078727
X ₃₄	0.162587***	0.025856	0.000	1.176551
X ₃₅	0.045927*	0.030543	0.133	1.046995
X ₃₆	0.011279	0.021286	0.596	1.011343
X ₃₇	0.030021	0.023574	0.203	1.030477
X ₃₈	0.324250	0.035447	0.000	1.382993
X ₃₉	0.148692	0.030582	0.000	1.160316
X ₄₀	0.083498	0.026392	0.002	1.087083

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99% ตามลำดับ

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม Stata Version 14.2

ตาราง 57 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)

ตัวแปร	Marginal Effect					
	อิสระ	Pr(Y=1) ไม่มีความสุข		Pr(Y=2) มีความสุข		Pr(Y=3) มีความสุขมาก
X ₁	-0.000211**	(0.000085)	-0.015404**	(0.005857)	0.015615**	(0.005937)
X ₂	0.000160**	(0.000069)	0.011709**	(0.004752)	-0.011870**	(0.004817)
X ₃	0.000024	(0.000021)	0.001809	(0.001513)	-0.001834	(0.001534)
X ₄	0.000018	(0.000029)	0.001376	(0.002158)	-0.001394	(0.002187)
X ₅	-0.000178**	(0.000054)	-0.013006***	(0.003512)	0.013185***	(0.003560)
X ₆	0.000098**	(0.000048)	0.007150**	(0.003384)	-0.007248**	(0.003431)
X ₇	-0.000061	(0.000055)	-0.004454	(0.003969)	0.004515	(0.004024)
X ₈	0.000208**	(0.000089)	0.015178**	(0.006183)	-0.015387**	(0.006268)
X ₉	-0.000392***	(0.000103)	-0.028557***	(0.006400)	0.028949***	(0.006488)
X ₁₀	0.000106	(0.000070)	0.007744	(0.005035)	-0.007851	(0.005105)
X ₁₁	0.000233**	(0.000092)	0.016982**	(0.006276)	-0.017215**	(0.006363)
X ₁₂	-0.007142	(0.271993)	-0.519770	(19.793300)	0.526920	(20.065290)
X ₁₃	0.000038	(0.000079)	0.002811	(0.005743)	-0.002850	(0.005821)
X ₁₄	0.000116	(0.000084)	0.008463	(0.006014)	-0.008579	(0.006097)
X ₁₅	0.007152	(0.271993)	0.520504	(19.793300)	-0.527657	(20.065290)
X ₁₆	-0.000031	(0.000074)	-0.002272	(0.005384)	0.002303	(0.005458)
X ₁₇	0.000083	(0.000070)	0.006070	(0.005540)	-0.006153	(0.005616)
X ₁₈	0.000483***	(0.000108)	0.035201***	(0.006152)	-0.035685***	(0.006237)
X ₁₉	-0.000039	(0.000079)	-0.002898	(0.005770)	0.002938	(0.005849)
X ₂₀	-0.000766***	(0.000125)	-0.055740***	(0.004781)	0.056506***	(0.004846)
X ₂₁	-0.000931***	(0.000160)	-0.067785***	(0.006789)	0.068717***	(0.006881)
X ₂₂	-0.000013	(0.000065)	0.000143	(0.004785)	-0.000145	(0.004851)
X ₂₃	-0.000122**	(0.000058)	-0.008908**	(0.004045)	0.009030**	(0.004100)
X ₂₄	-0.001264***	(0.000195)	-0.092008***	(0.006166)	0.093273***	(0.006249)
X ₂₅	-0.000190*	(0.000097)	-0.013900**	(0.006822)	0.014091**	(0.006916)
X ₂₆	-0.000780***	(0.000137)	-0.056786***	(0.006136)	0.057566***	(0.006219)
X ₂₇	-0.000380***	(0.000091)	-0.027700***	(0.005370)	0.028080***	(0.005444)
X ₂₈	-0.000107**	(0.000054)	-0.007843**	(0.003789)	0.007950**	(0.003841)
X ₂₉	-0.000286***	(0.000065)	-0.020853***	(0.003810)	0.021140***	(0.003862)
X ₃₀	-0.000209**	(0.000067)	-0.015260***	(0.004394)	0.015470***	(0.004455)
X ₃₁	-0.000426***	(0.000082)	-0.031064***	(0.004187)	0.031491***	(0.004244)

ตาราง 57 ผลการประมาณค่าโดยวิธีการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) (ต่อ)

ตัวแปร	Marginal Effect					
	Pr(Y=1) ไม่มีความสุข		Pr(Y=2) มีความสุข		Pr(Y=3) มีความสุขมาก	
X ₃₂	-0.000090	(0.000060)	-0.006591	(0.004273)	0.006682	(0.004331)
X ₃₃	-0.000174**	(0.000072)	-0.012669**	(0.004941)	0.012843**	(0.005009)
X ₃₄	-0.000373**	(0.000078)	-0.027181**	(0.004309)	0.027555**	(0.004368)
X ₃₅	0.000105*	(0.000717)	0.007677*	(0.005105)	-0.007783*	(0.005175)
X ₃₆	0.000025	(0.000049)	0.001885	(0.003558)	-0.001911	(0.003607)
X ₃₇	-0.000069	(0.000055)	-0.005019	(0.003940)	0.005088	(0.003995)
X ₃₈	-0.000744	(0.000131)	-0.054208	(0.005889)	0.054953	(0.005969)
X ₃₉	-0.000341***	(0.000084)	-0.024858***	(0.005103)	0.025200***	(0.025200)
X ₄₀	-0.000191**	(0.000066)	-0.013959**	(0.004469)	0.014151**	(0.004469)

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99% ตามลำดับ

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม Stata Version 14.2

บทที่ 5

บทสรุป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากสถิติเบื้องต้นของการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยผนวกข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขคนทำงานในองค์กร โดยสำรวจในทุกจังหวัดพร้อมกันทั่วประเทศ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 20 ของเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีจำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น 21,085 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลชุดการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยใช้ข้อมูลของปี 2561 เนื่องจากเป็นชุดข้อมูลการสำรวจที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะทำการสำรวจทุก ๆ ปี จึงทำให้ชุดข้อมูลผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร ในปี 2561 เป็นข้อมูลชุดล่าสุดในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 21,085 คน แบ่งออกเป็นเพศชาย 10,891 คน และเพศหญิง 10,194 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไป โดยแสดงผลในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และความถี่ และใช้แบบจำลอง Ordered Logit Model ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: MLE) และเทคนิควิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ในแบบจำลองโลจิตแบบเรียงลำดับ Ordered Logit Model ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 60 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและไม่มีบุตร การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับชั้นประถมศึกษาส่วนใหญ่มืออาชีพเป็นพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน ภาพรวมของระดับความสุขของค่นทำงานในองค์กรอยู่ในระดับมีความสุขมาก 13,304 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.10 ได้ค่า Log Likelihood Function เท่ากับ -11035.88 ค่า Pseudo R-squared เท่ากับ 0.22 พบว่าปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสวัสดิการ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในทุกด้าน

กล่าวคือ ปัจจัยกำหนดทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในแต่ละด้านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีองค์ประกอบของปัจจัยกำหนด

ในแต่ละด้าน เพียงบางตัวแปรเท่านั้นที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านสุขภาพมี 3 ตัวแปร คือ การสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจใน 1 สัปดาห์

ด้านสังคม มี 3 ตัวแปร คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม การมีความสุขกับครอบครัว และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ด้านการทำงานมี 5 ตัวแปร คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน และการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

ด้านเศรษฐกิจมี 6 ตัวแปร คือ ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และการมีความมั่นคงในอาชีพ

ด้านสวัสดิการมี 3 ตัวแปร คือ การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้าง โดยองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดในแต่ละด้านมีเพียงบางตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข และไม่มีผลต่อระดับความสุขคนทำงาน และนอกจากนั้นไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้วิจัยต้องปรับค่าของตัวแปรตามใหม่ โดยยังใช้เกณฑ์การแปลผลการวัดค่าระดับความสุขเช่นเดิม โดยองค์ประกอบในปัจจัยแต่ละด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านสุขภาพมี 4 ตัวแปร คือ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การมีความเครียด การจัดการกับปัญหาในชีวิต และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านสังคม มี 3 ตัวแปร คือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติกิจกรรมศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน

ด้านการทำงาน มี 1 ตัวแปร คือ การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ด้านเศรษฐกิจมี 1 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ด้านสวัสดิการมีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ โบนัสต่อปี ค่าล่วงเวลาต่อเดือน และการมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่า หากองค์กรจะเพิ่มระดับความสุขคนทำงานในองค์กรให้มากขึ้น ควรที่จะคำนึงถึงปัจจัยกำหนดทั้ง 5 ด้าน ให้เกิดขึ้นแก่ตัวของพนักงานในองค์กร ทั้งในเรื่องของด้านสุขภาพของพนักงาน โดยอาจจะเน้นให้มีการออกกำลังกายเฉลี่ยต่อสัปดาห์มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาร่างกาย หัวใจและกล้ามเนื้อให้แข็งแรงขึ้น และช่วยลดความเครียด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งมาจากเครียดจากการทำงาน เรื่องครอบครัว และเรื่องอื่น ๆ

องค์กรควรที่จะหาวิธีการจัดการกับความเครียดของพนักงานหรือทำให้ความเครียดนั้นลดน้อยลงโดยอาจจะหากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสนุกสนาน เช่น งานเลี้ยงประจำเดือน การให้รางวัล จัดงานเลี้ยงในวันสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลิน สร้างความสุข ให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อช่วยให้ความเครียดนั้นเบาลง สำหรับในด้านของการทำงานองค์กรควรเพิ่มระดับความสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานให้พนักงานได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น จะทำให้พนักงานได้มีความกล้าแสดงออก และเมื่อเกิดปัญหาสามารถที่จะให้ทุกคนในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ ในด้านของความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ องค์กรจะต้องมีการวางแผนการจัดการโครงสร้างของตำแหน่งงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้ เพื่อที่ตัวของพนักงานเองจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถวางแผนอนาคตของตัวเองให้เหมาะสมได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งสถานที่การทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการทำงาน ให้พร้อมต่อการทำงานมากขึ้น และจากการที่กลุ่มตัวอย่างนั้นมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงในด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่น โบนัส ประกันสุขภาพ วันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน เป็นต้น และควรมีการจัดความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำหรือความรู้สึกไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นเพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเป็นการสร้างความสุขกายสบายใจ สร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงาน เพราะเมื่อตัวพนักงานเองมีความสุขในการทำงาน ความสุขนั้นก็ถูกส่งต่อไปยังเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สู่การเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นยิ่งขึ้นในระยะยาว และเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

ด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขกับครอบครัวอยู่ในระดับมีความสุขมาก คิดเป็นร้อยละ 59.78 และมีระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก คิดเป็นร้อยละ 51.88 ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับครอบครัวและการใช้ชีวิตในสังคมอยู่ในระดับมากนั้น ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน เมื่อตัวของพนักงานเองเริ่มมีความสุขกับครอบครัวและชีวิตในสังคม ความสุขที่ได้รับนั้นจะถูกส่งต่อมายังความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการทำงานได้ดีขึ้นต่อไป สอดคล้องกับ นูร์ปาชียะห์ กูนา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มิติด้านครอบครัว เนื่องจากจังหวัดปัตตานีเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยจังหวัดได้เน้นย้ำการส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับ ชินกร น้อยคำยาง (2555) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร บุคลากรที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีจะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ด้านการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสในการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.52 และกลุ่มตัวอย่างมีการเป็นคนคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.93 ในแต่ละองค์กรควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมีอิสระ องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทางพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าคิดกล้าแสดงออก เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร สอดคล้องกับ เซษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ศึกษาเรื่อง เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทยาลำพูน จำกัด พบว่า เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรแล้ว กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.74 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจะส่งผลต่อให้มีความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเสนอแนะปัญหาหรือการแสดงความคิดเห็นนั้น บริษัทไม่ได้ปิดกั้น และพร้อมที่จะเปิดโอกาสให้แรงงานอยู่เสมอ

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.13 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ อยู่ในระดับเป็นภาระปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.34 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.33 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.76 สอดคล้องกับ ขนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและปัญหาที่พบในการทำงานคือรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย และสอดคล้องกับ รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชากรกับระดับความสุขในหมวดการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปัจจัยด้านหนี้สินมีความสัมพันธ์กับความสุขของประชากรกับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต และปัจจัยด้านการออมมีความสัมพันธ์กับความสุขของประชากรกับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต และสอดคล้องกับ ญัฐฐาภรณ์

เลียมจรัสกุล (2550) ศึกษา เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านการเก็บเงินออมได้ มีผลทางบวกต่อระดับความสุข และสอดคล้องกับ ดวงกลม วิเชียรสาร (2562) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด

ด้านสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.27 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.90 สอดคล้องกับ ศิริสิทธิ์ ทุมสา และ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีความปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านสุขภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง มาจากเรื่องการทำงานและเรื่องครอบครัว ดังนั้นในแต่ละองค์กรควรส่งเสริมในการจัดหากิจกรรมนันทนาการและออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้มีร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่สดชื่นและลดความเครียด เช่น กิจกรรมเดินการจัดพื้นที่ออกกำลังกายภายในองค์กร การจัดโซนบันเทิงเพื่อกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจภายในสัปดาห์ และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดที่มาจากปัญหาครอบครัวด้วย องค์กรควรจัดสรรสวัสดิการด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทางครอบครัว อาจจัดหาการเพิ่มวันหยุด การลา การศึกษาบุตร ให้เพิ่มเติมมากขึ้น

2. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับครอบครัวในระดับมาก และมีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในระดับมาก ซึ่งตัวแปรทั้งหมดนี้ต่างส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรในทิศทางเดียวกัน และเนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ / ข้อบังคับของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในแต่ละองค์กรอาจจะ

ส่งเสริมสนับสนุน รมรณรงค์ให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เคารพกติกาของสังคม เพื่อป้องกันการทำผิดเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อตัวพนักงานและองค์กรได้

3. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสนในการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานในระดับปานกลาง ดังนั้นในแต่ละองค์กรควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมีอิสระ องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทางพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าคิดกล้าแสดงออก เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ให้ตัวพนักงานเองได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์กร และเมื่อเกิดปัญหาก็สามารถที่จะร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้ องค์กรสามารถนำข้อเสนอแนะนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

4. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านเศรษฐกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในระดับปานกลาง และมีความมั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มระดับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนมากขึ้น กำหนดแผนพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้ เพื่อที่ตัวของพนักงานเองจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถวางแผนอนาคตของตัวเองให้เหมาะสมได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว และกลุ่มตัวอย่างมีการระจากราคาผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีการเก็บออมเงินเพียงเล็กน้อยในแต่ละเดือน เพื่อให้พนักงานมีฐานะทางการเงิน ที่มั่นคงมากขึ้น องค์กรอาจจะจัดหาการออมการวางแผนทางการเงินสำหรับพนักงานเงินเดือน เพื่อเป็นสวัสดิการในการเสริมความรู้การวางแผนทางการเงิน ให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับสินเชื่อการวางแผนค่าใช้จ่าย การจัดการกับภาษี การวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น การวางแผนการลงทุนหรือการเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคง มั่งคั่งทางการเงิน สามารถรับมือกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

5. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในระดับปานกลาง มีความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ดีขึ้น ให้น่าอยู่ ให้เหมาะสมแก่การทำงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานอยากทำงานให้ดีขึ้น เช่น โบนัส เบี้ยขยัน วันหยุด ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว

และองค์กรควรมีการจัดสรรทรัพยากรพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ให้มีความชัดเจน และมีความเหมาะสมมากขึ้น

6. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับคนทำงานเป็นอันดับต้น เพราะคนทำงานเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบันกำหนดด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของคนทำงานในองค์กร เช่น ด้านอารมณ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่น ๆ

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มเป้าหมายที่มีสถานภาพการทำงานที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมทุก ๆ หน่วยงานทั่วประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญฉิกา ชัยสวัสดิ์. (2546). *ภาวะความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหญิงตั้งครรภ์ ที่ฝากครรภ์ ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา พันธุ์ทอง. (2557). *ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.thaihealth.or.th/nod/12827>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). *Flow life ความพอดีของชีวิต*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาวนิวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชัน.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2552). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทยาลำพูน จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐธำภรณ์ เลียมจรัสกุล. (2550). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2562). *เศรษฐศาสตร์ความสุขและการใช้เงิน "เงินซื้อความสุขไม่ได้"*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://aomoney.com/เศรษฐศาสตร์ความสุขและการใช้เงิน-เงินซื้อความสุขไม่ได้/>
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 4* (หน้า 698-710). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวง สายงานบริการ*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 711-712.

- บริษัท จัดหางานจ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย จำกัด. (2560). *จ๊อบส์ ดีบี เผยคนไทยติดหนึ่งในชาติเอเชียที่มีความสุขในการทำงานและมองโลกในแง่ดี*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, from จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/คนไทยมีความสุขกับงาน/>
- บริษัท จัดหางานจ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย จำกัด. (2561). *จ๊อบส์ ดีบี เผย การสนับสนุนโอกาสและเพิ่มทักษะการทำงาน คือแรงเร่งประสิทธิภาพและดัชนีความสุขของพนักงานไทย*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ดัชนีความสุขในการทำงาน/>
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี ทินกร. (2551). *เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความทุกข์*. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 26(4), 4-12.
- พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ เม่นฉาย วิชญา, ดิยะพงษ์ ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มีงาม, และ สุขุมลย์ หนกหลัง. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปึงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2550). *ความสุขกายสบายใจของคนเมือง*. นครปฐม: ประชากรและสังคม.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(พิเศษ), 590-599.
- รังสรรค์ ภิรมย์. (2552). *การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัศมี ธีรนัย. (2550). *สร้างสุขในงาน*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- เริงชัย ต้นสุชาติ และ ธรรมชนก คำแก้ว. (2551). *ดัชนีวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง*. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 13(2), 1-27.
- วรวิทย์ ทาอูโมงค์. (2554). *การวัดความสุขเชิงเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลอูโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรภรณ์ เพ็งจิตต์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษา*

- เปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตือโคกผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารีและพนักงานทั่วไปในองค์การขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>
- ศุภวัฒน์ วิรัชกะโม. (2553). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). *Happinometer ความสุขวัดเองก็ได้: แบบสำรวจความสุขด้วยตัวเอง*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/aebbsamrwcchkhwaamsukhdwytneng_happinometer_kh.pdf
- สมฤดี คุ่มเดช. (2559). *การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561)*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://tinyurl.com/27utxs9n>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 1-12*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?cid=297&filename=index
- สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). จากแผนพัฒนาฉบับที่ 10 สู่อุณหภูมิเย็นเป็นสุข. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.uinthetai.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5374569&Ntype=82>
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2554). *ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย*. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46(3), 227-232.
- อินทรา ปัทมินทร. (2542). บทความฝันฟูริซาคารการใช้จ่ายเงินตนาการในการคลายเครียด. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 7(3), 191-193.
- Amado, P. (2006). Happiness, satisfaction and socio-economic conditions: some international evidence. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*

- (formerly *The Journal of Socio-Economics*), 35(2), 348-365.
- Bentham, J. (1789). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Retrieved November 12, 2021, from <https://www.earlymoderntexts.com/assets/pdfs/bentham1780.pdf>
- Blanchflower, G. D., & Oswald, J. A. (2000). *Well-Being Over Time in Britain and the USA*. n.p.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Easterlin, R. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. In P. A. David & M. W. Reder (Eds.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramowitz*. New York: Academic Press.
- Easterlin, R. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 100, 11176-11183.
- Hayo, B. (2004). *Happiness in Eastern Europe*. German: Philipps-Universität Marburg.
- Leomarich, F. C., Emily, L. C., & Maita, F. C. (2020). On happiness in teaching: an ordered logit modeling approach. *Jurnal Pendidikan Indonesia Indonesian of Educational Journal*, 9(2), 290-300.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development quarterly*, 62(2), 207-213.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tada Ratchagit. (2562). *กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เครื่องมือสำคัญของ การสร้างความสำเร็จให้องค์กร*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190702-design-thinking/>
- Tella, D. R., & MacCulloch, R. (2006). Some Uses of Happiness Data in Economics. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 25-46.

- Veenhoven, R. (1995). The cross-national pattern of happiness: Test of predictions implied in three theories of happiness. *Social indicators research*, 34(1), 33-68.
- Veenhoven, R. (1997). Progress in understanding happiness. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18(2), 29-74.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wofford, J. C. (1989). *Organizational Behavior*. Boston: Kent Publishing Company an Division of Wadsworth.





ภาคผนวก ก
แบบแผนการเลือกตัวอย่าง

แผนการสุ่มตัวอย่าง

แผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบ Stratified Two – Stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็น สตราตัม เขตแฉงนับ (ในเขตเทศบาล และ นอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง ครั้วเรือน ส่วนบุคคล และสมาชิกในครั้วเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงาน เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่สอง

การจัดสตราตัม

จังหวัดเป็นสตราตัมซึ่งมีทั้งสิ้น 77 สตราตัม และในแต่ละสตราตัมได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สตราตัมย่อย ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล

การเลือกตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง

จากแต่ละสตราตัมย่อย หรือแต่ละเขตการปกครอง ได้ทำการเลือกเขตแฉงนับตัวอย่าง อย่างอิสระต่อกัน โดยให้ความน่าจะเป็นในการเลือกเป็นปฏิภาคกับจำนวนครั้วเรือนของเขตแฉงนับ ตัวอย่างนั้น ๆ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 5,970 เขตแฉงนับตัวอย่าง จากทั้งสิ้นจำนวน 127,460 เขตแฉงนับตัวอย่าง ซึ่งกระจายไปตามภาค และเขตการปกครอง เป็นดังนี้

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	300	300	-
ภาคกลาง*	1,902	900	1,002
ภาคเหนือ	1,278	630	648
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,476	732	744
ภาคใต้	1,014	498	516
รวม	5,970	3,060	2,910

หมายเหตุ : *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

การเลือกตัวอย่างขั้นที่สอง

ในขั้นนี้เป็นการเลือกครัวเรือนตัวอย่างจากครัวเรือนส่วนบุคคลทั้งสิ้น ในบัญชีรายชื่อครัวเรือน ซึ่งได้จากการนับจุดในแต่ละเขตแฉงนับตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง เป็นดังนี้คือ

ในเขตเทศบาล : กำหนด 16 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแฉงนับตัวอย่าง

นอกเขตเทศบาล : กำหนด 12 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแฉงนับตัวอย่าง

ก่อนที่จะทำการเลือกครัวเรือนตัวอย่าง ได้มีการจัดเรียงรายชื่อครัวเรือนส่วนบุคคลใหม่ตาม ขนาดครัวเรือน ซึ่งวัดด้วยจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

ในกรณีของครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงาน ในขั้นนี้เป็นการเลือกสมาชิกตัวอย่างจาก ครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงานทุกครัวเรือนในแต่ละเขตแฉงนับตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ

จำนวนครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่างทั้งสิ้นที่ต้องทำการแฉงนับ จำแนกตามภาค และเขต การปกครอง เป็นดังนี้คือ

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	4,800	4,800	-
ภาคกลาง*	26,424	14,400	12,024
ภาคเหนือ	17,856	10,080	7,776
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20,640	11,712	8,928
ภาคใต้	14,160	7,968	6,192
รวม	83,880	48,960	34,920

หมายเหตุ : *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two – Stage Sampling ทำให้ได้ค่าจำนวนครัวเรือน ตัวอย่างทั้งหมด 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง มาจากกรุงเทพมหานครจำนวน 4,800 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวน 26,424 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคเหนือจำนวน 17,856 ครัวเรือนตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20,640 ครัวเรือนตัวอย่าง และภาคใต้จำนวน 14,160 ครัวเรือนตัวอย่าง ข้อมูลทั้งหมดนี้มาจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ในประเทศไทย และเนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเฉพาะในส่วนของความสุขของคนทำงานในองค์กร จึงมีกลุ่ม ตัวอย่างเพียง 21,085 ตัวอย่างเท่านั้น ที่เป็นผู้เข้าข่ายเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เรื่องความสุขคนทำงาน ในองค์กร ในงานศึกษานี้จึงมีจำนวนประชากรในการศึกษาทั้งหมด 21,085 คน ดังนี้

ภาค	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	1,703	8.08
ภาคกลาง	7,195	34.12
ภาคเหนือ	4,422	20.97
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4,140	19.63
ภาคใต้	3,625	17.19
รวม	21,085	100

หมายเหตุ : *ภาคกลาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

วิธีการประมาณผล

การเสนอผลของการสำรวจได้เสนอผลการสำรวจในระดับจังหวัด ส่วนในระดับภาค คือ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้นั้น ได้เสนอผลในระดับเขตการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล

ในการประมาณค่า กำหนดให้

$$\begin{aligned}
 g &= 1, 2, 3, \dots, 20 && \text{(หมวดอายุ - เพศ)} \\
 k &= 1, 2, 3, \dots, m_{hij} && \text{(เขตแ่งนับตัวอย่าง)} \\
 j &= 1, 2 && \text{(เขตการปกครอง)} \\
 i &= 1, 2, 3, \dots, A_h && \text{(จังหวัด)} \\
 h &= 1, 2, 3, 4, 5 && \text{(ภาค)}
 \end{aligned}$$

การประมาณค่ายอดรวม

1. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากรที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับ หมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h คือ

$$x''_{hijg} = \frac{x'_{hijg}}{y'_{hijg}} Y_{hijg} = r_{hijg} Y_{hijg} \quad (1)$$

- โดยที่ x'_{hijg} คือ ค่าประมาณยอดรวมโดยปกติจากการเลือกตัวอย่างสองขั้นตอน ของจำนวนประชากรทั้งสิ้นที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับหมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- $y'_{hijg} \frac{1}{h}$ คือ ค่าประมาณยอดรวมโดยปกติจากการเลือกตัวอย่างสองขั้นตอน ของจำนวนประชากรทั้งสิ้น สำหรับหมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- Y_{hijg} คือ ค่าประมาณจำนวนประชากรทั้งสิ้นที่ได้จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย สำหรับหมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- r_{hijg} คือ อัตราส่วนของค่าประมาณจำนวนประชากรทั้งสิ้นที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X กับค่าประมาณจำนวนประชากรทั้งสิ้น สำหรับหมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h

⁴ การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ. ศ. 2553 - 2583 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (กุมภาพันธ์ 2556)

สูตรการคำนวณค่าประมาณยอดรวมโดยปกติ จากการเลือกตัวอย่างสองขั้นตอน คือ

$$i) \quad x'_{hijg} = \frac{1}{m_{hij}} \sum_{k=1}^{m_{hij}} \frac{1}{P_{hijk}} \frac{N_{hijk}}{n_{hijk}} x_{hijk} \quad (2)$$

- โดยที่ x_{hijk} คือ จำนวนประชากรที่เจงนับได้ทั้งสิ้น ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X ในหมวดอายุ - เพศ g เขตเจงนับตัวอย่าง k เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- N_{hijk} คือ จำนวนครัวเรือนที่นับเจดได้ทั้งสิ้น ในเขตเจงนับตัวอย่าง k เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- n_{hijk} คือ จำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น ในเขตเจงนับตัวอย่าง k เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- P_{hijk} คือ โอกาสในการเลือกเขตเจงนับตัวอย่าง k เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h
- m_{hij} คือ จำนวนเขตเจงนับตัวอย่างทั้งสิ้น ในเขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h

$$\text{ii) } y'_{hijg} = \frac{1}{m_{hij}} \sum_{k=1}^{m_{hij}} \frac{1}{P_{hijk}} \frac{N_{hijk}}{n_{hijk}} y_{hijk} \quad (3)$$

โดยที่ y_{hijk} คือ จำนวนประชากรที่เฝ้าจับได้ทั้งสิ้น ในหมวดอายุ - เพศ g เขตแดนจับตัวอย่าง k เขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h

2. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับเขตการปกครอง j จังหวัด i ภาค h คือ

$$x''_{hij} = \sum_{g=1}^{20} x''_{hijg} \quad (4)$$

3. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับ หมวดอายุ - เพศ g จังหวัด i ภาค h คือ

$$x''_{hig} = \sum_{j=1}^2 x''_{hijg} \quad (5)$$

4. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากรที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับจังหวัด i ภาค h คือ

$$x''_{hi} = \sum_{j=1}^2 x''_{hij} = \sum_{g=1}^{20} x''_{hig} \quad (6)$$

5. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับหมวดอายุ - เพศ g เขตการปกครอง j ภาค h คือ

$$x''_{hijg} = \sum_{i=1}^{A_h} x''_{hijg} \quad (7)$$

โดยที่ A_h คือ จำนวนจังหวัดทั้งสิ้นในภาค h และ $\sum_{h=1}^5 A_h = 76$

6. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับเขตการปกครอง j ภาค h คือ

$$x''_{hj} = \sum_{i=1}^{A_h} x''_{hij} = \sum_{g=1}^{20} x''_{hijg} \quad (8)$$

7. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้ว ของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับหมวดอายุ - เพศ g ภาค h คือ

$$x''_{hg} = \sum_{i=1}^{A_h} x''_{hig} = \sum_{j=1}^2 x''_{hijg} \quad (9)$$

8. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับภาค h คือ

$$x''_h = \sum_{i=1}^{A_h} x''_{hi} = \sum_{j=1}^2 x''_{hij} = \sum_{g=1}^{20} x''_{hijg} \quad (10)$$

9. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับเขตการปกครอง j ทวีธาณาณาจักร คือ

$$x''_j = \sum_{h=1}^5 x''_{hj} \quad (11)$$

10. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับหมวดอายุ - เพศ g ทวีธาณาณาจักร คือ

$$x''_g = \sum_{h=1}^5 x''_{hijg} \quad (12)$$

11. สูตรการประมาณค่ายอดรวมที่ปรับแล้วของจำนวนประชากร ที่มีลักษณะที่ต้องการศึกษา X สำหรับ ทั่วราชอาณาจักร คือ

$$x'' = \sum_{h=1}^5 x''_h = \sum_{j=1}^2 x''_j = \sum_{g=1}^{20} x''_g \quad (13)$$

การประมาณค่าความแปรปรวนของค่าประมาณยอดรวม

1. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hijg} คือ

$$\hat{V}(x''_{hijg}) = \left[\frac{Y_{hijg}}{y'_{hijg}} \right]^2 \frac{m_{hij}}{m_{hij} - 1} \sum_{k=1}^{m_{hij}} z_{hijkg}^2 \quad (14)$$

โดยที่

$$z_{hijkg} = \bar{x}'_{hijkg} - r_{hijg} \bar{y}'_{hijkg}$$

$$\bar{x}'_{hijkg} = \frac{1}{m_{hij}} \frac{1}{P_{hijk}} \frac{N_{hijk}}{n_{hijk}} x_{hijkg}$$

$$\bar{y}'_{hijkg} = \frac{1}{m_{hij}} \frac{1}{P_{hijk}} \frac{N_{hijk}}{n_{hijk}} y_{hijkg}$$

2. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hij} คือ

$$\hat{V}(x''_{hij}) = \sum_{g=1}^{20} \hat{V}(x''_{hijg}) \quad (15)$$

3. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hig} คือ

$$\hat{V}(x''_{hig}) = \sum_{j=1}^2 \hat{V}(x''_{hijg}) \quad (16)$$

4. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hi} คือ

$$\hat{V}(x''_{hi}) = \sum_{j=1}^2 \hat{V}(x''_{hij}) = \sum_{g=1}^{20} \hat{V}(x''_{hig}) \quad (17)$$

5. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hij} คือ

$$\hat{V}(x''_{hij}) = \sum_{i=1}^{A_h} \hat{V}(x''_{hijg}) \quad (18)$$

6. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hj} คือ

$$\hat{V}(x''_{hj}) = \sum_{i=1}^{A_h} \hat{V}(x''_{hij}) = \sum_{g=1}^{20} \hat{V}(x''_{hijg}) \quad (19)$$

7. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_{hg} คือ

$$\hat{V}(x''_{hg}) = \sum_{i=1}^{A_h} \hat{V}(x''_{hig}) = \sum_{j=1}^2 \hat{V}(x''_{hijg}) \quad (20)$$

8. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_h คือ

$$\hat{V}(x''_h) = \sum_{i=1}^{A_h} \hat{V}(x''_{hi}) = \sum_{j=1}^2 \hat{V}(x''_{hj}) = \sum_{g=1}^{20} \hat{V}(x''_{hg}) \quad (21)$$

9. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_j คือ

$$\hat{V}(x''_j) = \sum_{h=1}^5 \hat{V}(x''_{hj}) \quad (22)$$

10. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x''_g คือ

$$\hat{V}(x''_g) = \sum_{h=1}^5 \hat{V}(x''_{hg}) \quad (23)$$

11. สูตรการประมาณค่าความแปรปรวนของ x'' คือ

$$\hat{V}(x'') = \sum_{h=1}^5 \hat{V}(x''_h) = \sum_{j=1}^2 \hat{V}(x''_j) = \sum_{g=1}^{20} \hat{V}(x''_g) \quad (24)$$

การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของค่าประมาณยอดรวม

1. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hijg} คือ

$$cv(x''_{hijg}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hijg})}}{x''_{hijg}} \times 100 \% \quad (25)$$

2. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hij} คือ

$$cv(x''_{hij}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hij})}}{x''_{hij}} \times 100 \% \quad (26)$$

3. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hig} คือ

$$cv(x''_{hig}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hig})}}{x''_{hig}} \times 100 \% \quad (27)$$

4. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hi} คือ

$$cv(x''_{hi}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hi})}}{x''_{hi}} \times 100 \% \quad (28)$$

5. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ $x''_{h j g}$ คือ

$$cv(x''_{h j g}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{h j g})}}{x''_{h j g}} \times 100 \% \quad (29)$$

6. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hj} คือ

$$cv(x''_{hj}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hj})}}{x''_{hj}} \times 100 \% \quad (30)$$

7. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_{hg} คือ

$$cv(x''_{hg}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_{hg})}}{x''_{hg}} \times 100 \% \quad (31)$$

8. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_h คือ

$$cv(x''_h) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_h)}}{x''_h} \times 100 \% \quad (32)$$

9. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_j คือ

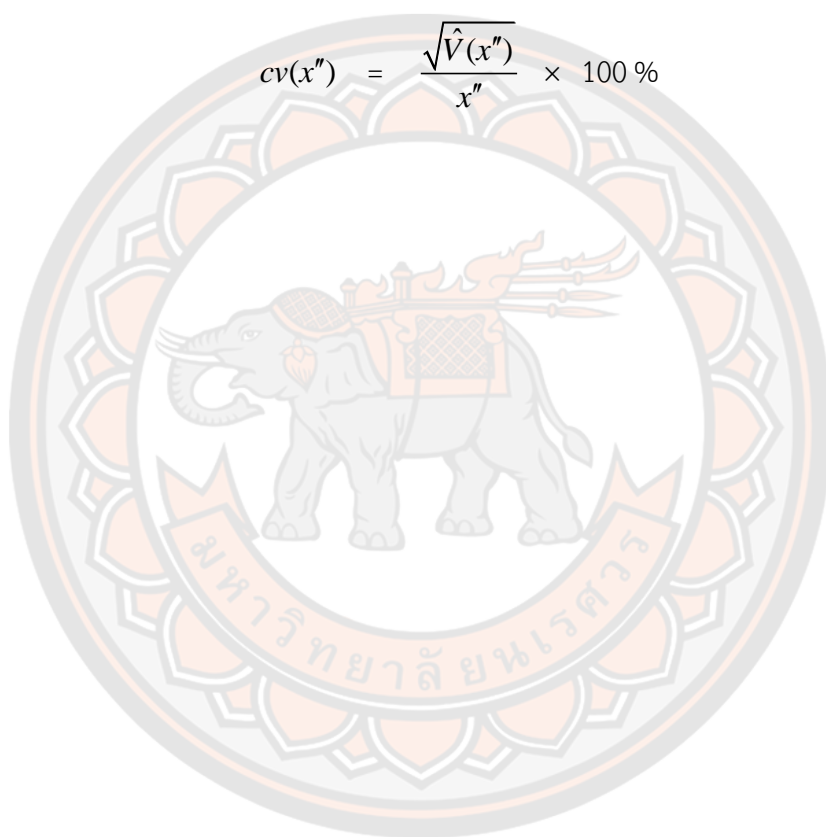
$$cv(x''_j) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_j)}}{x''_j} \times 100 \% \quad (33)$$

10. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x''_g คือ

$$cv(x''_g) = \frac{\sqrt{\hat{V}(x''_g)}}{x''_g} \times 100 \% \quad (34)$$

11. สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของ x'' คือ

$$cv(x'') = \frac{\sqrt{\hat{V}(x'')}}{x''} \times 100 \% \quad (35)$$



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อระดับความสุขคนทำงานในองค์กรโดยใช้แบบจำลอง
โลจิทแบบเรียงลำดับ (Ordered Logit Model) ด้วยโปรแกรม Stata Version 14.2

1. ผลการประมาณค่าโดยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด

ตัวแปรอิสระ	Maximum Likelihood Estimates			
	Coefficient	Standard Error	P>Z	Exp(B)
X ₁	0.092140**	0.035052	0.009	1.096519
X ₂	0.070038**	0.028440	0.014	1.072549
X ₃	0.010822	0.009054	0.232	1.010880
X ₄	0.005702	0.013116	0.664	1.005718
X ₅	0.077800***	0.021029	0.000	1.080906
X ₆	0.042768**	0.020254	0.035	1.043696
X ₇	0.026645	0.023747	0.262	1.027003
X ₈	0.090791**	0.037006	0.014	1.095040
X ₉	0.170817***	0.038343	0.000	1.186274
X ₁₀	0.046325	0.030126	0.124	1.047415
X ₁₁	0.101579**	0.037566	0.007	1.106918
X ₁₂	3.109074	118.3945	0.979	22.40029
X ₁₃	0.016817	0.034352	0.624	1.016959
X ₁₄	0.050621	0.035981	0.159	1.051924
X ₁₅	3.113419	118.3945	0.979	22.49783
X ₁₆	0.013592	0.032206	0.673	1.013685
X ₁₇	0.036308	0.033141	0.273	1.036975
X ₁₈	0.210559***	0.036894	0.000	1.234368
X ₁₉	0.017336	0.034514	0.615	1.017487
X ₂₀	0.333413***	0.028910	0.000	1.395724
X ₂₁	0.405464***	0.040937	0.000	1.499998
X ₂₂	0.000860	0.028625	0.976	1.000860
X ₂₃	0.053284**	0.024205	0.028	1.054729

ตัวแปรอิสระ	Maximum Likelihood Estimates			
	Coefficient	Standard Error	P>Z	Exp(B)
X ₂₄	0.550354***	0.037561	0.000	1.733866
X ₂₅	0.083144**	0.040824	0.042	1.086698
X ₂₆	0.339668***	0.036956	0.000	1.404482
X ₂₇	0.165690***	0.032192	0.000	1.180207
X ₂₈	0.046913**	0.022668	0.038	1.048031
X ₂₉	0.124730***	0.022842	0.000	1.132849
X ₃₀	0.091280***	0.026314	0.001	1.095576
X ₃₁	0.185813***	0.025153	0.000	1.204198
X ₃₂	0.039428	0.025564	0.123	1.040215
X ₃₃	0.075781**	0.029575	0.010	1.078727
X ₃₄	0.162587***	0.025856	0.000	1.176551
X ₃₅	0.045927*	0.030543	0.133	1.046995
X ₃₆	0.011279	0.021286	0.596	1.011343
X ₃₇	0.030021	0.023574	0.203	1.030477
X ₃₈	0.324250	0.035447	0.000	1.382993
X ₃₉	0.148692	0.030582	0.000	1.160316
X ₄₀	0.083498	0.026392	0.002	1.087083

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99% ตามลำดับ

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม Stata Version 14.2

2. ผลการประมาณค่าโดยวิธีการวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)

ตัวแปร อิสระ	Marginal Effect					
	Pr(Y=1) ไม่มีความสุข		Pr(Y=2) มีความสุข		Pr(Y=3) มีความสุขมาก	
X ₁	-0.000211**	(0.000085)	-0.015404**	(0.005857)	0.015615**	(0.005937)
X ₂	0.000160**	(0.000069)	0.011709**	(0.004752)	-0.011870**	(0.004817)
X ₃	0.000024	(0.000021)	0.001809	(0.001513)	-0.001834	(0.001534)
X ₄	0.000018	(0.000029)	0.001376	(0.002158)	-0.001394	(0.002187)
X ₅	-0.000178**	(0.000054)	-0.013006***	(0.003512)	0.013185***	(0.003560)
X ₆	0.000098**	(0.000048)	0.007150**	(0.003384)	-0.007248**	(0.003431)
X ₇	-0.000061	(0.000055)	-0.004454	(0.003969)	0.004515	(0.004024)
X ₈	0.000208**	(0.000089)	0.015178**	(0.006183)	-0.015387**	(0.006268)
X ₉	-0.000392***	(0.000103)	-0.028557***	(0.006400)	0.028949***	(0.006488)
X ₁₀	0.000106	(0.000070)	0.007744	(0.005035)	-0.007851	(0.005105)
X ₁₁	0.000233**	(0.000092)	0.016982**	(0.006276)	-0.017215**	(0.006363)
X ₁₂	-0.007142	(0.271993)	-0.519770	(19.793300)	0.526920	(20.065290)
X ₁₃	0.000038	(0.000079)	0.002811	(0.005743)	-0.002850	(0.005821)
X ₁₄	0.000116	(0.000084)	0.008463	(0.006014)	-0.008579	(0.006097)
X ₁₅	0.007152	(0.271993)	0.520504	(19.793300)	-0.527657	(20.065290)
X ₁₆	-0.000031	(0.000074)	-0.002272	(0.005384)	0.002303	(0.005458)
X ₁₇	0.000083	(0.000070)	0.006070	(0.005540)	-0.006153	(0.005616)
X ₁₈	0.000483***	(0.000108)	0.035201***	(0.006152)	-0.035685***	(0.006237)
X ₁₉	-0.000039	(0.000079)	-0.002898	(0.005770)	0.002938	(0.005849)
X ₂₀	-0.000766***	(0.000125)	-0.055740***	(0.004781)	0.056506***	(0.004846)
X ₂₁	-0.000931***	(0.000160)	-0.067785***	(0.006789)	0.068717***	(0.006881)
X ₂₂	-0.000013	(0.000065)	0.000143	(0.004785)	-0.000145	(0.004851)
X ₂₃	-0.000122**	(0.000058)	-0.008908**	(0.004045)	0.009030**	(0.004100)
X ₂₄	-0.001264***	(0.000195)	-0.092008***	(0.006166)	0.093273***	(0.006249)
X ₂₅	-0.000190*	(0.000097)	-0.013900**	(0.006822)	0.014091**	(0.006916)
X ₂₆	-0.000780***	(0.000137)	-0.056786***	(0.006136)	0.057566***	(0.006219)
X ₂₇	-0.000380***	(0.000091)	-0.027700***	(0.005370)	0.028080***	(0.005444)
X ₂₈	-0.000107**	(0.000054)	-0.007843**	(0.003789)	0.007950**	(0.003841)
X ₂₉	-0.000286***	(0.000065)	-0.020853***	(0.003810)	0.021140***	(0.003862)
X ₃₀	-0.000209**	(0.000067)	-0.015260***	(0.004394)	0.015470***	(0.004455)

ตัวแปร อิสระ	Marginal Effect					
	Pr(Y=1) ไม่มีความสุข		Pr(Y=2) มีความสุข		Pr(Y=3) มีความสุขมาก	
X ₃₁	-0.000426***	(0.000082)	-0.031064***	(0.004187)	0.031491***	(0.004244)
X ₃₂	-0.000090	(0.000060)	-0.006591	(0.004273)	0.006682	(0.004331)
X ₃₃	-0.000174**	(0.000072)	-0.012669**	(0.004941)	0.012843**	(0.005009)
X ₃₄	-0.000373**	(0.000078)	-0.027181**	(0.004309)	0.027555**	(0.004368)
X ₃₅	0.000105*	(0.000717)	0.007677*	(0.005105)	-0.007783*	(0.005175)
X ₃₆	0.000025	(0.000049)	0.001885	(0.003558)	-0.001911	(0.003607)
X ₃₇	-0.000069	(0.000055)	-0.005019	(0.003940)	0.005088	(0.003995)
X ₃₈	-0.000744	(0.000131)	-0.054208	(0.005889)	0.054953	(0.005969)
X ₃₉	-0.000341***	(0.000084)	-0.024858***	(0.005103)	0.025200***	(0.025200)
X ₄₀	-0.000191**	(0.000066)	-0.013959**	(0.004469)	0.014151**	(0.004469)

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญที่ 90% ** 95% และ *** 99% ตามลำดับ

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม Stata Version 14.2