รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Factors Affecting Work Happiness Index of the Library Staff at the Central Library, Srinakharinwirot University

ผู้วิจัย

ชินกร น้อยคำยาง

ปภาดา น้อยคำยาง

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2555

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน จากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เงินรายได้สำนักหอสมุดกลาง) ประจำปี 2553

ชื่อเรื่องงานวิจัย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อผู้วิจัย : ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง

ปีที่วิจัย : 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3. 31)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (X_3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{12})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_5)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_6) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_{11})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

5. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.675 + .159X_7 + .200X_3 - .13X_9 + .240X_8 + X_2$$

5.2 สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .249X_7 + .258X_3 - .278X_9 + .310X_8 + .161X_2$$ หรือ

Z ความสุขในการทำงาน = .249*Zคุณลักษณะงาน + .258*Zบุคลิกภาพ - .278*Zความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน + .310*Zสัมพันธภาพในที่ทำงาน + .161*Zรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Research Title : **Factors Affecting Work Happiness Index of the Library Staff at the Central Library, Srinakharinwirot University**

Researchers : Chinakorn Noikhamyang and Phapada Noikhamyang

Year : 2012

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level of happiness at work and the relationship between personal, family, and organizational factors and work happiness of the library staff at the Central Library, Srinakharinwirot University in order to establish prediction equations of work happiness. The research population included 104 library staff members at the Central Library, Srinakharinwirot University. A questionnaire was used to gather data which were analyzed using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study presented the following results:

1. Work happiness of the library staff at the Central Library, Srinakharinwirot University was at a moderate level ($\bar{X}$ = 3.31).

2. Factors that positively affected work happiness at 0.1 significance level included personality (X_3), achievement motivation (X_4), job characteristics (X_7), workplace relationships (X_8), recognition (X_{10}), and working environment (X_{12}).

The two factors that positively affected work happiness at .05 significance level were average monthly income (X_2) and family relationship (X_5).

3. The factors that did not significantly related to the work happiness included duration of work performance (X_1), policy and administration (X_6), career advancement (X_9), and work morale and encouragement (X_{11}).

4. The factors that significantly affected the work happiness at .01 level included job characteristics (X_7), personality (X_3), career advancement (X_9), workplace relationships (X_8), and average monthly income (X_2), respectively. Putting these five factors together, they could predict happiness at work of the library staff at 44.60 percents.

5. The prediction equations of work happiness for the library staff were shown as follows:

5.1 The prediction equation, using raw scores, was:

$\hat{Y}$ = 1.675 + .159X_7 + .200X_3 - .13X_9 + .240X_8 + X_2

5.2 The prediction equation, using standard scores, was:

Z = .249X_7 + .258X_3 - .278X_9 + .310X_8 + .161X_2 or

Z work happiness = .249*Z job characteristics + .258*Z personality - .278*Z career advancement + .310*Z workplace relationships + .161*Z average monthly income.

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงนารถ ชัยรัตน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง อาจารย์สาโรช เมาลานนท์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง รองศาสตราจารย์เฉลียว พันธ์สีดา รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ คุณพิมล เมฆสวัสดิ์ และคุณวนิดา วงศ์วัฒนะ ที่ช่วยพิจารณาแนวทางการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์ ชื่นวัฒนา คุณอัมพร ขาวบาง ที่ช่วยตรวจทานแก้ไข บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ขอบคุณบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และขอบคุณบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ สำนักหอสมุดกลาง ที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2553

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	กรอบแนวคิดการวิจัย	8
	สมมุติฐานในการวิจัย	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความสุขในการทำงาน	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	12
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	18
	การประเมินความสุขในการทำงาน	39
	บทบาท ภารกิจของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	42
	การดำเนินงานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
	งานวิจัยในต่างประเทศ	50
	งานวิจัยในประเทศ	54
3	วิธีดำเนินการวิจัย	65
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	65
	ประชากร	65
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย	65
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 (ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 74
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 75

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 77

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 84
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 84
สมมุติฐานในการวิจัย..... 84
วิธีดำเนินการวิจัย..... 84
สรุปผลการวิเคราะห์ห้อมูล..... 86
อภิปรายผลการวิจัย..... 87
ข้อเสนอแนะ..... 92

บรรณานุกรม..... 94

ภาคผนวก..... 101

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 116

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ สถานภาพการจ้างงานและกลุ่มงาน..... 78
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน..... 79
3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ..... 81
4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์เป็นแบบ Stepwise..... 82
5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน..... 82

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร แม้ปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก และมีการนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติ แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2541 : 2)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากคุณได้ทำงานในที่ทำงานที่คุณรู้สึกว่ามีความสุขแล้วนั้นคุณจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 ; จรรยา ดาสา. 2552 : ออนไลน์)

เมื่อพิจารณาคำว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” หลายคนต่างให้คำจำกัดความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ของแต่ละคนมีวิถีในการเสพแตกต่างกัน บางคนคิดว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ 1) งานที่ทำมีความสนุก 2) เพื่อนร่วมงานดี 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ในขณะที่บางคนมองว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือ ความรู้สึกที่อยากมาทำงาน โดยองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องให้อิสระในความคิด มีความสนุก รู้สึกท้าทาย ไม่จำกัดอยู่แต่ในกรอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน และเมื่อทำงานสำเร็จควรจะต้องมีการชื่นชมและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร นอกจากนี้บางคนยังมีความเห็นว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือการทำงานที่เสมือนว่าไม่ได้ทำงาน แต่เหมือนกับทำกิจกรรมสุนกเพลิดเพลิน รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ เป็นต้น

จากการให้ความหมายของ “การทำงานอย่างมีความสุข” พบว่าการทำงานที่มีความสุขควรจะประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้ เมื่อนำมาพิจารณาก็สามารถแยกออกเป็นปัจจัยหลักๆ ได้ 4 ปัจจัยคือ 1) ตัวบุคลากร 2) งาน 3) ผู้นำ และ 4) บรรยากาศในที่ทำงาน

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ในการจัดหาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศทุกรูปแบบแก่อาจารย์ นิสิต บุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้ใช้ภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าและการวิจัย ดังนั้นการให้บริการที่ดีเลิศเสริมสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการนั้นจะได้แรงขับมาจากบุคลากรที่มีความพร้อม มีความสุขในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพในการบริการของห้องสมุด หากบุคลากรประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็จะส่งผลทำให้คุณภาพในการให้บริการมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์กร สำหรับประโยชน์ต่อองค์กร ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น คุณภาพของการบริการดีขึ้น ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และกลับมาใช้บริการอีก ลดปัญหาการขาดงาน การเข้าทำงานช้า การลาป่วย ลากิจ ของบุคลากรลดลง รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรักในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขาอาชีพต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่า มีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในหลากหลายอาชีพ เช่น พยาบาล บุคลากรสาธารณสุข ครู ตำรวจ พนักงานบริษัท เป็นต้น ส่วนบุคลากรห้องสมุด ไม่มีการศึกษาความสุขในการทำงานที่เฉพาะเจาะจง จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียด และขวัญในการทำงานเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารองค์กรใช้เป็นแนวทางประกอบการวางนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารองค์กรในการใช้ข้อมูลเป็นแนวทางประกอบการวางนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด จำนวน 104 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง

1.1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.3 บุคลิกภาพ

1.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

1.2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

1.3.1 นโยบายและการบริหารงาน

1.3.2 ลักษณะงาน

1.3.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน

1.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3.5 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.3.6 ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน

1.3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยประยุกต์แนวคิดความสุขของแมเนียน (Manion. 2003) มาใช้ และประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นภัชชล รอดเที่ยง ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดความสุขในการทำงานตามกรอบแนวคิดของดายเนอร์ (Diener. 2003) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

1.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

1.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.3 อารมณ์ทางด้านบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

1.4 อารมณ์ทางด้านลบ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข มี

ความรู้สึกปราศจากความวิตกกังวล มีความเพลิดเพลิน อบอุ่น ไม่เครียด มีความเต็มใจและความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ดัชนีความสุข หมายถึง ตัวแปรที่มีผลทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งเอื้ออำนวยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่สังกัดสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง หมายถึง วันเดือนปีที่เริ่มทำงานในสำนักหอสมุดกลางจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเพิ่มเป็น 1 ปี

3.1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน หรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เฉลี่ยต่อเดือน โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

3.1.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต อันส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ในการวิจัยนี้แบ่งตามแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ (Jenkins, Zyzanski & Rosenman. 1971 : 193-202)

3.1.3.1 บุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรที่รักความก้าวหน้า มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ไม่ปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์ มีมาตรฐานการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย เปิดเผย โผงผาง มีการแสดงออกอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา

3.1.3.2 บุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรที่ค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทน และรอคอยได้

3.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานที่ตั้งไว้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ เหมาะสมกับความสามารถของตน มีความมานะพยายาม มีความอดทน มีความรับผิดชอบในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว

3.2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรม/งานบ้านร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

3.3 ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

3.3.2 ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

3.3.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ / การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะมีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ลาศึกษาต่อและการพัฒนาทักษะ รวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.5 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.6 ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ แบ่งเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน เช่น การเป็นที่ยอมรับ ยกย่องชมเชยในกลุ่มผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น เงินรางวัล หรือการให้รางวัลในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

4. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักหอสมุดกลาง หอสมุดองครักษ์ และห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างน้อยเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป

กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล
1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง
1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
1.3 บุคลิกภาพ
1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านครอบครัว
2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว

3. ปัจจัยด้านองค์กร
3.1 นโยบายและการบริหารงาน
3.2 ลักษณะงาน
3.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน
3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3.5 การได้รับการยอมรับนับถือ
3.6 ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน
3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง

4. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
4. การประเมินความสุขในการทำงาน
5. บทบาท ภารกิจของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
   6.2 งานวิจัยในประเทศ

ความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” (Happiness) นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำนิยามเหล่านี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 : 825)

ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก (Gavin and Mason. 2004 : 387-389) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจสู่การทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม (Virtue) การกระทำที่อยู่บนจริยธรรมอันดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภาคภูมิใจ และความเคารพในตนเอง อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์

สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย

วิลเลียม เจมส์ นักจิตวิทยาอเมริกัน (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล. 2548 : 11-12) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า “แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข”

วีนโฮเฟ่น (1997) ให้นิยามความสุขว่า หมายถึง เป็นการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต

แอนดรูว์และวิทธี (Andrews and Whithey. 1978 อ้างถึงใน ศิริบูรณ์ สายโกสุม. 2550) กล่าวว่า ความสุขมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. อารมณ์ทางบวก 2. ความพึงพอใจในชีวิต 3. ปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก ข้อเสนอนี้ได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันอาจมีองค์ประกอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขอีก ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น บรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มิติของความสุขภายในจิตใจที่มีความใกล้เคียงกันคือ การได้ใช้เวลาว่าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น สามี ลูก เป็นต้น หรือการดื่มด่ำไปกับความงามของธรรมชาติ (Argyle and Crossland, 1991: Lu and Argyle. 1994)

วาร์ร (Warr. 2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมาก สำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

แมเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากกการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

อภิชัย มงคล และคณะ (2544 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีศักยภาพที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขกับสุขภาพจิตตามบริบทของสังคมไทยถือเป็นเรื่องเดียวกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 27) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) กล่าวว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณความดี ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคลและองค์การ ซึ่งจะมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลิตผลของงานสูง

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วาร์ร (Warr. 1990) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ต่อมา วาร์ร (Warr. 2007 : 726-729) เสนอแนวคิดใน

การทำงานอย่างมีความสุขว่า ความสุขมีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข การศึกษาเรื่องความสุขอาจทำได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ไม่ว่าเราให้ความสำคัญในด้านใดก็สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

3.1 ความสุขควรพิจารณาจากหลายด้านไม่ควรมองเพียงด้านเดียว การศึกษาในแง่มุมที่หลากหลายเป็นสิ่งที่จำเป็นและดีกว่าที่จะใช้ดัชนีบ่งชี้ความสุขเพียงตัวเดียว ความรู้สึก ระดับของความรู้สึก และบริบทที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3.2 สิ่งแวดล้อมสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โครงสร้างของสิ่งแวดล้อมที่ควรนำมาพิจารณา คือ การให้โอกาสบุคลากรมีอิสระในการคิดและมีส่วนร่วมในงาน ให้โอกาสในการที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน ความหลากหลายของงาน บทบาทที่ชัดเจน รายได้ที่แน่นอน ความปลอดภัยทางกายภาพ การมีคุณค่าในสังคม การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับความยุติธรรม

3.3 ความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน บางคนให้ความสำคัญกับเรื่องหนึ่งมาก ในขณะที่เป็นเรื่องเล็กน้อยของอีกคนหนึ่ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนา บางครั้งก็กลายเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

3.4. ความสุขเกิดขึ้นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิดและตัดสินใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาเรื่องของความสุขแตกต่างกันออกไป คือ

3.4.1 เปรียบเทียบกับบุคคล การที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยกว่าทำให้ตัวเองรู้สึกดีขึ้น

3.4.2 เปรียบเทียบกับสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ต่างกันมีผลกระทบต่อความสุขในระดับที่ต่างกัน เหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังมีผลกระทบต่อความสุขหรือความทุกข์มากกว่าเหตุการณ์ที่คาดหวัง

3.4.3 เปรียบเทียบกับเวลา ความสุขขึ้นอยู่กับเวลาและจังหวะของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการในการนำไปสู่เป้าหมายอาจทำให้เกิดความสุข ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ทำให้เกิดความสุข

3.4.4 ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีบทบาทและความสามารถที่แตกต่างกัน บทบาทในการเป็นสมาชิก บทบาทเฉพาะด้าน บทบาทที่น่าสนใจ ความสามารถที่จะเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่ ความคุ้นเคย มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคล

3.5. ความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรม พื้นฐานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปเป็นอุปสรรคในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต้องมีความเข้าใจพื้นฐานแต่ละบุคคล

3.6. ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความทุกข์เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง การจัดการกับความทุกข์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ คนส่วนใหญ่พยายามฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการและรักษาความสุขนั้นไว้

ความเชื่อที่ว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรจะ

เติบโตได้อย่างยั่งยืนโดยผ่านองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ งานที่ได้รับการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ วัฒนธรรมการทำงานที่ให้บุคลากรมีโอกาสร่วมตัดสินใจและรู้สึกเป็นเจ้าของ ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน รวมถึงสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำที่แสดงทิศทางที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก ดังนั้น เครื่องมือที่เรียกว่าองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace 8 จึงถูกสร้างสรรค์และแนะนำมาขับเคลื่อนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในองค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีเป้าหมายสำคัญ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนั้นโอกาสของการบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ 3 ฝ่าย คือ

ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ต้องเข้าใจบริบทของคำว่า “ความสุข” นำมาซึ่งประโยชน์อะไรบ้าง และทำไมต้องสร้างองค์กรแห่งความสุข

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความเข้าใจองค์กร เป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กร ต้องชี้ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ พยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์และผลักดันให้เกิดการตอบรับกับกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรในองค์กร ต้องมีการรับรู้ มีความเข้าใจและมีความพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program - UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการ แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ ความสุขของคน ครอบครัวและสังคม ซึ่งองค์กรทั้งหลายสามารถทำให้ความสุขนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความสุขในที่ทำงาน ต่อมาสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552 : 27-38) ได้ใช้แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแกร่งทั้งกายและจิตใจ

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. สังคมดี (Happy Society) สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่บุคลากรทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน

5. พัฒนาสมอง (Happy Brain) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิตเกิดความมั่นคง

6. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ปลอดหนี้ (Happy Money) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

8. ครอบครัวดี (Happy Family) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

แนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วง ปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ มาสโลว์ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Maslow. 1970)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love / Belongingness Needs) เช่น

การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน เช่น คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงาน สมรรถนะ ความสำเร็จการเป็นแบบอย่าง และความเป็นอิสระ

5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) (Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์ก มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮอร์ซเบิร์กศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541) โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในความต้องการภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือการ

ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (Personal Growth) คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

2. ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ด้วยกันคือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ

ร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น เป็นต้น

2.6 ค่าตอบแทน เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร เป็นต้น

2.8 ชีวิตส่วนตัว เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.9 สภาพการทำงาน เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2.10 ตำแหน่งงาน เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

เฮลายเฮ็น (Heylighen. 1999 : Online) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมี 8 ประการ คือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) วัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสารและการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง (Health) บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผย และต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่ง

สูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิต หรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาของแมเนียน (Manion. 2003) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทัศนคติ การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง ทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับงาน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้ แมเนียน ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานว่ามุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรที่ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและรับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความ

เชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

ไลยูโบเมิสคี (Lyubomirsky. 2001 : Online) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง เป็นต้น

ดายเนอร์ (Diener. 2003) กล่าวว่าปัจจัยและองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นความรู้สึกอารมณ์ด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ด้านบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน สดชื่นเสมอเวลาทำงาน ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในงาน เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย ความไม่สบายใจจากการกระทำที่เกิดขึ้น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ตอบสนองความต้องการของตนเพื่อให้มีความสุข

เกวิน และเมสัน (Gavin and Mason. 2004 : 379-392) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัยได้แก่

1. ความมีอิสระ ความสุขเกิดได้จากการที่คนเราสามารถที่จะมีอิสระทางความคิดและการกระทำถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์การมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้อิสระในการคิดและการทำงาน

2. ความรู้ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ถ้าองค์การสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานดี เกิดความสุขในการทำงาน

3. ความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551: 3-8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานว่าเกิดจาก

1. ต้องชอบงานที่ทำ และรักอาชีพที่ทำอยู่

2. ต้องรู้ว่างานที่ทำมีเป้าหมายอย่างไร และเป้าหมายเหล่านี้สอดคล้องกับค่านิยมของตัวเราเองหรือไม่

3. มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จในระยะยาว (Sustainable) หรือไม่

4. งานที่ทำเป็นที่ยอมรับหรือสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหรือไม่

5. ได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือไม่

6. บรรยากาศในการทำงาน อำนวยให้เราได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่

7. สามารถต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ในงานนั้นหรือไม่

8. งานที่ทำนั้น เป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และการหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่

9. งานที่ทำนั้นท้าทายศักยภาพของเราหรือไม่

10. มีแรงจูงใจจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีมหรือไม่และเป็นอย่างไร

11. สุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าร่างกายไม่แข็งแรงและจิตใจไม่นิ่งก็จะทำงานอย่างมีความสุขไม่ได้

12. เป้าหมาย การทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องมีเป้าหมาย (Purpose) และความมีนัยสำคัญของงาน (Meaning) ทั้งต่อผู้อื่นหรือสังคม และได้เสนอทฤษฎี HRDS เป็นแนวคิด ในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

Happiness (ความสุข) สิ่งสำคัญไม่ใช่เป็นความสุขของเราหรือใครคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียว แต่ควรจะเป็นความสุขร่วมกัน

Respect (การยอมรับนับถือ ยกย่อง)

Dignity (การให้เกียรติ ศักดิ์ศรี)

Sustainability (ความยั่งยืน)

และได้วิเคราะห์ผลสำรวจทุนแห่งความสุขเพื่อการพัฒนางานที่ทรงประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า

ปัจจัยภายในที่สร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ การที่คนในองค์กร รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานที่มีเป้าหมาย การมี

เพื่อนร่วมงานที่ดีและร่วมกันทำงานเป็นทีม

ปัจจัยภายในที่เป็นอุปสรรคของการสร้างทุนแห่งความสุข ในการทำงานมากที่สุด คือ ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และการไม่ทำงานร่วมกันเป็นทีม การขาดการควบคุมอารมณ์ ขาดผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและมีภาวะผู้นำ

วิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับตนเองได้มากที่สุด คือ ต้องรักและภูมิใจในงานที่ทำ รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น และมองโลกในแง่บวก

วิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้มากที่สุด คือ การเข้าใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดแง่บวก รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน

วิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับองค์กรได้มากที่สุด คือ การมีความภาคภูมิใจในงานและมีความรับผิดชอบต่องาน มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จขององค์กร

จากการวัดระดับความสุขของตนเองกับความสุขขององค์กร ปรากฏว่า คนในองค์กรตอบว่า ความสุขของตนเองมีมากกว่าความสุขขององค์กร สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรจะต้องสร้างทุนแห่งความสุขในการอยู่ร่วมกันในองค์กรและการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพราะนั่นหมายถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเพิ่มขึ้นด้วย

สำหรับการสร้างทุนแห่งความสุขเพื่องานที่ทรงประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนใหญ่ตอบว่า ต้องเริ่มที่ผู้นำและผู้บังคับบัญชาในองค์กรต้องเห็นความสำคัญ เข้าใจ และเป็นผู้นำที่สร้างความสุขในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร รวมทั้งการวางระบบการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปลูกฝังจิตสำนึกมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถปรับพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการสะสมทุนแห่งความสุขในองค์กร จะต้องเริ่มที่ผู้นำ และผู้บังคับบัญชาจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารคนอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ตลอดจนมีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทุนแห่งความสุขขององค์กรอย่างแท้จริง มีโครงการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาความคิดและทัศนคติในการทำงานเชิงรุก การคิดเชิงบวก สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

รีเซ็นสแนพสกี (Wrzesniewski. 1997 : 93-135) แบ่งกลุ่มคนทำงาน ตามทัศนคติที่มีต่องาน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บุคคลที่มองเห็นงานเป็นงาน (Job) บุคคลประเภทนี้จะมองว่างานเป็นเรื่องน่าเบื่อ เน้นเรื่องค่าตอบแทนมากกว่าความสำเร็จของตนเอง ทำงานด้วยความรู้สึกว่าต้องทำ ไม่มีความคาดหวังที่แท้จริงจากการทำงานมากกว่าค่าตอบแทน

2. บุคคลที่มองเห็นงานเป็นความก้าวหน้า (Career) บุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก เช่น เงิน ความก้าวหน้า อำนาจ และอิทธิพล ส่วนใหญ่รอคอยที่จะปรับตำแหน่งความก้าวหน้าตามโครงสร้างการบังคับบัญชา

3. บุคคลที่มองเห็นงานเป็นกระแสเรียก (Calling) บุคคลประเภทนี้มีความคิดว่า งานคือเป้าหมายในตัวเอง ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนและความก้าวหน้าจะมีความสำคัญ แต่ทำงานเพราะต้องการที่จะทำ มีแรงจูงใจจากภายในและรักในสิ่งที่ทำ บุคคลประเภทนี้จะมีความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 32-34) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยความรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อน หรือซ่องโสเภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลา เพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา

เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจเพราะรู้อยู่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนติดขั้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนคุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจาก การมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือ ผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2549 : ออนไลน์) กล่าวถึง ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุขมี 4 ปัจจัย คือ

1. งาน งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด

2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่เพียงใด

3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการกำหนดให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีเพียงใด

พรรณิภา สืบสุข (2548) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. งานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึก

2. บรรยากาศในงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

วอลตัน (Walton. 1974 : 12-16) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) คือ การที่บุคลากรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. โอกาสการพัฒนาความสามารถตนเอง (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลบุคลากร

7. ความสมดุลในการดำเนินชีวิตในการทำงานและครอบครัว (The Total Life Space) สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรในแต่ละคน

อภิชาต ภู่พานิช (2550 : 26-27) ได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่า การวัดระดับความสุขในการทำงาน ต้องวัดจาก 7 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมนูญองค์การ ฯลฯ

2. การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางและที่อยู่อาศัยโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้

3. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ สัมพันธ์สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ฯลฯ

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่ การทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ฯลฯ

6. โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัว หรือ ความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งปันเวลาในการทำงานและการเดินทาง ฯลฯ

รวมศิริ มานะโพธิ์ (2550 : 47) ออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร จากการศึกษา พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมี 5 มิติ คือ

1. มิติของผู้นำ (Leaderships)

2. มิติของสัมพันธภาพในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (Friendships)

3. มิติความรักในงาน (Job Inspiration)

4. มิติค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization’s Share Value)

5. มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 57-61 ; 111) สรุปปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการทำงานและความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา เนื่องจากว่าคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงาน ตามที่มอบหมายงานให้ทำ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเขาเอง

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษาและมีองค์ประกอบอื่นเป็นอย่างไร คนเราทุกคนจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน การได้รับการยกย่องสามารถแสดงออกทางสัญลักษณ์ เช่น ที่จอดรถพิเศษ ห้องพัก และอื่น ๆ

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของคนทุกคน

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเขาเองอยู่ทุกคน

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินงานตามสัญญานั้นในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

8. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้านี้

9. เงินและรางวัลเกี่ยวกับเงิน เงินเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลจูงใจสูงมาก อาทิ คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน และมีแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ความจริงมีอยู่ว่าบางคนให้แนวคิดว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินจะไม่ใช่สิ่งกระตุ้นให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ความปรารถนายกย่องชมเชยและมีสถานภาพจะสัมพันธ์กับความต้องการเงิน เงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญ เพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่าง

หนึ่ง ซึ่งใช้เป็นสิ่งพิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

10. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ

11. การแข่งขัน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อจะกระตุ้นให้ผู้ที่ไม่ได้รับเลือกเป็นผู้ดีเด่นให้เกิดความมานะพยายามเพิ่มมากขึ้น และให้ได้รับเลือกอยู่ในแนวหน้า แนวสูงต่อไป

สมยศ นาวีการ (2544 : 221-224) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก เพราะว่า ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้น ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง บุคลากรมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนช่วยพวกเขาต่อองค์กร

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่บุคลากร รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานจะมีสองลักษณะ รูปแบบการบังคับบัญชา อย่างแรก คือ มุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบังคับบัญชา อย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเหมือนกับผลตอบแทน บุคลากรต้องการทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจของงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความมีนัยสำคัญของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้บุคลากรรู้สึกตึงเครียด

ชุยมินโต (Chuimento. 2007 : Online) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2. ความสนุกในงาน

3. มีหัวหน้างานหรือผู้จัดการสายงานที่ดี

4. มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

5. ความหลากหลายของงานที่ทำ

6. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถทำงานต่างๆ ที่หลากหลาย

7. ความรู้สึกได้กระทำในสิ่งที่แตกต่าง

8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในทีมงาน

9. การยอมรับผลสัมฤทธิ์ในงาน

10. เงินเดือนที่ท้าทายความสามารถ

ในทางกลับกันปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ขาดการสื่อสารจากผู้บริหารระดับบน

2. เงินเดือนไม่เป็นธรรม

3. ไม่ตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. หัวหน้างาน/ผู้จัดการสายงานไม่ดี

5. ขาดการพัฒนาบุคลากร / พัฒนาบุคลากรน้อย

6. ถูกปฏิเสธแนวความคิด

7. ขาดโอกาสในการแสดงความสามารถ

8. ขาดความคุ้มค่าในงาน เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การหมุนเวียนงาน หรือแลกเปลี่ยนการทำงาน การตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตและครอบครัว เป็นต้น

9. งานไม่สนุก

10. ความรู้สึกว่าไม่มีอะไรแตกต่าง

องค์ประกอบการทำงานอย่างมีความสุขจาก“ ปรัชญาปลายิ้ม” (Fish Philosophy) ประกอบด้วย (Fish Tales. 2003 : 5)

1. การเล่นให้เป็นงาน งานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรมแต่เป็นสภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังใหม่ในภารกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

2. การสร้างสรรค์วันดี เวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดีๆ” (หรือช่วงเวลาดีๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็กๆ น้อยๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม

3. ใส่ใจให้บริการ ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การ”อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ล่องลอยหายไปไหนคือวิธีการฝึกการเทใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อหน่าย

4. เลือกสร้างทัศนคติ ถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะพบมันทุกหนทุกแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปของชีวิตจริงคุณก็สามารถมองว่าสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

จากบทความความสุขในการทำงานของสถาบัน iOpener ในประเทศอังกฤษ (iOpener. 2003 : Online) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขจะมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล

ในขณะที่ความพอใจในการทำงานจะครอบคลุมการวัดต่าง ๆ ที่มีผลต่อบุคลากร เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือที่ดีกว่าทั้งในด้านผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ การทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนพื้นฐานของคนที่มีศักยภาพ นั่นคือ หากบุคลากรรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ตนได้ทำแล้วบุคลากรจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การทำงานอย่างมีความสุข จะนำมาซึ่ง

1. บุคลากรจะอยู่ในองค์กรนานขึ้น ทำงานนานขึ้น และหนักขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กร เนื่องจากพวกเขาคาดหวังผลงานที่ดี ได้รับการชมเชยในทางสร้างสรรค์จากหัวหน้า และได้รับการจ่ายสูง

2. บุคลากรแสดงผลงานออกมา ในระดับสุขและความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. บุคลากรแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

4. บุคลากรได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ

5. อัตราการป่วยลดน้อยลง

6. บุคลากรนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้บุคลากร เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

บัญญัติการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener มี 12 ประการ ดังนี้

1. ทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. งานที่ทำมีความหลากหลาย
3. มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้
4. ต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น
5. ใช้ความสามารถที่ชำนาญนั้นให้ดี
6. รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากบุคลากร
7. เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่ทำ
8. ได้รับการรับฟัง
9. มีเพื่อนในที่ทำงาน
10. มีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี
11. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
12. มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ล็อคเคริก์โนม (Lockergnome. 2006 : Online) กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวบุคลากรในองค์กรด้วยตนเอง การมีความรู้สึกในทางบวก ช่วยลดความเครียดในการทำงาน และทำให้คนคิดอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มี

ประสิทธิภาพและทำงานอย่างชาญฉลาด บุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้น ๆ ไปด้วย วิธีสร้างความสุขที่บุคลากรสามารถสร้างได้ มีวิธีปฏิบัติ 8 ประการ คือ

1. การมองโลกในแง่ดี สามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกและอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

2. ความรู้สึกขอบคุณหรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง การแสดงความความขอบคุณต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

3. การให้อภัย ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่หนทางแห่งความสุข

4. พัฒนาตนเองทางการพูด การพูดในทางบวกช่วยลดความเครียดและทำให้สมองผ่อนคลาย มีความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การปลดปล่อย ลืมสิ่งที่ไม่ดี ปล่อยให้มันผ่านไป การลืมเป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมความสุข

6. มีความสุขหรือเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ ความเพลิดเพลินกับงานนั้นเราสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนที่เราจะลงมือทำ ขณะที่ทำ และคิดถึงมันหลังจากงานได้ลุล่วงไปแล้ว

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง การมองสิ่งเดิม ในมุมใหม่ ๆ จะช่วยให้ความคิดในทางลบเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกมากขึ้น

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง การสร้างความสุขจากสิ่งที่เราทำได้ดี ความสุขนั้นจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนถ้าเป็นความสุขที่เราได้ทำในสิ่งที่เราทำได้ดี หาโอกาสได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีแล้วคุณจะไม่เบื่อและมีความสุข

เคจีเรอฟ (Kjerulf. 2006 : Online) ได้กล่าวถึง 5 เหตุผลในการเริ่มให้สถานที่ทำงานเป็นที่มีความสุข

1. อยากทำงานไปได้ด้วยดีในองค์กรแห่งความสุข จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความสุขจะพัฒนาความสามารถ เพราะบุคลากรเหล่านั้นจะมีความสามารถในการสร้างผลผลิตสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาวิธีการใหม่ๆ ให้บริการที่ดีกว่ากับลูกค้า มีแรงจูงใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่องาน มีทัศนคติในเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี สื่อสารได้ดี ทำงานเป็นทีมได้ดี ความเครียดน้อย ลาป่วยน้อยลง และยอดขายเพิ่มขึ้น

2. สามารถอยู่รอดในสภาวการณ์ที่ลำบาก ในช่วงเริ่มแรกของการก่อตั้งองค์กรหลายองค์กรอาจต้องประสบกับสภาวะที่ยากลำบาก ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนร่วมเปลี่ยนใจร่วมลงทุน บริษัทคู่แข่งกำจัดคุณออกจากตลาด เป็นต้น การเริ่มต้นด้วยความสุข ด้วยบุคลากรที่อุทิศตนเพื่อองค์กร จะช่วยดึงองค์กรออกจากภาวะดังกล่าว

3. ดึงสิ่งที่หลบซ่อนอยู่ในความมืด เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความสนุกในการทำงานในการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน โดยการนำพนักงานช่วยกันดึงสิ่งที่หลบซ่อนอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความกลัว ข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ หรือเงินรางวัล การทำให้ได้ผลงานที่ยิ่งใหญ่นั้นเกิดจากการมีบุคลากรที่มีความสุข

4. การเริ่มต้นด้วยความสุขเป็นสิ่งที่ง่าย หากจะเริ่มองค์กรแห่งความสุขตั้งแต่แรก และเมื่อคุณสร้างความสุข สนุก การเล่นอย่างมีความหมาย สิ่งเหล่านี้จะซึมเข้าไปสู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. มีความรู้สึกดีถ้ามีความสุขในที่ทำงาน

วิธีการเริ่มต้นอย่างมีความสุข ทำได้โดย

1. จ้างบุคลากรที่มีความสุข อย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จงจ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์

2. จ้างทั้งตัวบุคลากร จ้างบุคลากรที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างและเต็มใจทำงาน

3. สร้างห้องแห่งความสนุก อย่าให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่บุคลากรทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสนุกและสร้างสรรค์

4. หลีกเลี่ยงการทำงานมากเกินไป จำไว้ว่าการทำงาน หลายชั่วโมงไม่ได้หมายถึงว่าจะได้ผลงานมากมาย เวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร

5. แบ่งปันความเป็นเจ้าของ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์กร

ดังนั้นจากการศึกษาพบว่าส่วนผสมที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้นจะต้องประกอบด้วย

1. ทัศนคติที่ดีและการมองโลกในแง่ดี
2. การได้ทำงานที่ตนชอบหรือถนัดและมีความท้าทาย
3. มีเพื่อนร่วมงานดี
4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร
5. มีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร
6. เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
7. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
8. มีความรู้สึกกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นเต้นและสนุกในการทำงาน

การสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อภาพของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับบุคลากรทุกคนทราบและตระหนักถึง ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้า

องค์กรจะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ องค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ร่วมกัน ทั้งในตัวบุคลากรเองและองค์กรในขณะเดียวกัน คุณสมบัติหลักของตัวบุคลากรเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่บุคลากรจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากการหล่อหลอมของสังคมแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ในเรื่องของการทำงานไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งเกิดจากเรื่องของความชำนาญในงานนั้นหรือมีชอบในงานนั้น กล่าวคือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดีซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่บุคลากรคนนั้นๆ มีความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรและสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา การสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆ ส่วนและทุกๆ คนเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ หรือองค์กร และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้บุคลากรที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับให้ความสำคัญนับถือในความสามารถกับทุกๆ คนในฐานะครอบครัวที่รัก ความเชื่อใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนในองค์กรมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและตนเองเพื่อสร้างผลิตผลที่ยั่งยืนต่อไป

บุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยให้ทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอย่างไรในสถานการณ์ที่

กำหนดให้จุดมุ่งหมายของการวิจัยทางจิตวิทยา ก็เพื่อสร้างกฎว่าบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั้น จะทำพฤติกรรมใดเมื่ออยู่ในสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล มีทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (นวลละออ สุภาผล. 2527 : 206 ; อ้างอิงจาก Cattel. 1950) สอดคล้องกับ ฮิลการ์ด และแอคคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson. 1967 : 462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วนออลพอร์ต (Allport. 1967 : 28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคลและเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด ซึ่งความหมายของนักจิตวิทยาชาวต่างประเทศที่กล่าวมา คล้ายกับของนักจิตวิทยาชาวไทยดังต่อไปนี้ คือ

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่ย้ำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

สวนา พรพัฒน์กุล (2522 : 295) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมทั้งหมดของบุคคลแต่ละคน ที่สามารถมองเห็นจากภายนอกและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ท่าทางแนวความคิด การพูดจา ความสนใจ อารมณ์ เจตคติ รสนิยม ตลอดจนความสามารถในการทำงาน

สุชา จันทน์เอม (2528 : 32) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันในตัวบุคคลและวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรม ไม่จำเป็นว่าพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเหล่านั้นจะต้องดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก

นลินี ธรรมอำนวยสุข (2541 : 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 โดย โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างแปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิคโรคหัวใจของเขาพบว่า เก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งเก้าอี้แต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่า คนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งเก้าอี้แต่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้โดยเร็ว คล้ายกับลักษณะของคนพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่า น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมี

โคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพตรงกันข้าม

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี นั้น ฟรีดแมนและโรสเซ็นแมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A - Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอนี้ เปรียบได้กับคนประเภทเอางานเอาการ อยู่เฉยไม่ได้ รักความก้าวหน้า

บุคลิกภาพแบบบี (Type B - Behavior Pattern Personality) เป็นบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบเอ คือ จะเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉย ๆ เหนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน

นลินี ธรรมอำนวยสุข (2541 : 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ส่วนบุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี อาจสรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะกระตือรือร้น ชอบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ชอบการรอคอย เป็นคนเร่งร้อนชอบแข่งขัน ชอบทำงานมาก ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นคนค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่รีบร้อนไม่ก้าวร้าว ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้ ดังนั้นบุคลิกภาพที่น่าพึงประสงค์ควรเป็นบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าแบบบี

การวัดบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ ในปัจจุบันมีการสร้างและนำมาใช้ 3 แบบวัด (อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล. 2533 : 21-22) ได้แก่

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview-SI) ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ

แบบวัดที่ 2 มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของแฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10

ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey- JAS) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ บุคลคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูง เป็นบุคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความเร่งรีบ ไม่ลดละต่อความอ่อนล้า หรือการทำงานที่ประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและต้องการผลสัมฤทธิ์มากกว่า

นอกจากนี้สตรูปและคนอื่น ๆ (Strube ; & others : 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจของเจนกินส์ ว่าเป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่ามีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้แตกต่างกันดังนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1967 : 153) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31-34) เน้นความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือเขียนย่อเป็น (N-Ach) ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ เรียกว่าความต้องการตระหนักในความสามารถของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่นๆ และมีความสามารถที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นอย่างเต็มที่

บราวน์ (Brown. 1987 : 114) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา และมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1966 : 207-256) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2537 : 123) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองวางไว้

สมพร พรหมจรรย์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองปรารถนาและสมใจ

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

กิลฟอร์ด (Gilford. 1959 : 437-439) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้จะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1966 : 207-256) ได้สำรวจพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่นในประเทศต่าง ๆ ว่า บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกับบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำนั้นมีคุณสมบัติอย่างไร จากการสำรวจสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยโชคลาภ ไม่พอใจที่จะกระทำแต่สิ่งง่าย ๆ มักเลือกงานที่ยากพอสมควร

2. มีความกระตือรือร้น ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ มีความมานะพากเพียร ทำในสิ่งท้าทายความสามารถ

3. มีความรับผิดชอบการกระทำของตน มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อความพอใจของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการได้รับคำยกย่องจากผู้อื่น ชอบมีอิสระในการคิดและการกระทำ และเรียนรู้ที่จะเผชิญกับข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา

4. ต้องการเรียนรู้จากผลการตัดสินใจของตนเอง เป็นบุคลที่ต้องการเรียนรู้โดยเร็วที่สุดว่า การหาทางปรับปรุงการกระทำ ให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เป็นผู้ที่ทำงานโดยมีการวางแผนโครงการระยะยาวเล็งการณ์ไกล ทำให้สามารถคาดการณ์ล่างหน้าได้ว่าการทำงานแต่ละครั้งจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดอุปสรรคจะแก้ไขอย่างไร และการทำงานแต่ละครั้งจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไรบ้าง

6. มีความสันทัดในการจัดระบบงาน คือ จัดระบบงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทราบว่างานชนิดใดควรดำเนินการก่อนหลัง และงานชนิดใดสามารถเอื้อประโยชน์ต่องานชนิดอื่นเพื่อให้การทำงานแต่ละครั้งประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ในการเลือกผู้ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถในงานนั้น ๆ โดยตรง มากกว่าจะเลือกเพื่อนฝูง หรือผู้ที่มีคุณสมบัติอื่น ๆ

จากการศึกษาแมคเคลแลนด์ พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว แมคเคลแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

สัมพันธภาพในครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

ความหมาย

นิตยา คชภักดี (2545) ได้อธิบายเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัวว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพัน เคารพรักและเอื้ออาทรต่อกันซึ่งประเมินได้จากพฤติกรรม การสื่อความหมาย มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจและทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข

ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และคณะ (2546) ได้นิยามความหมายของ สัมพันธภาพในครอบครัวว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ความใกล้ชิดคุ้นเคยกันตามบทบาทที่คนเรามีต่อสมาชิกในครอบครัว ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะปรองดองรักใคร่กลมเกลียวกัน ถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ดีแต่ถ้าเป็นความขัดแย้งหรือรู้สึกไม่ดีต่อกัน ถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ไม่ดี

ลักษณะความสัมพันธ์ครอบครัว ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยา เป็นจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพที่สำคัญที่สุดที่สุดในครอบครัว เพราะว่าถ้าคู่สามีภรรยามีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พยายามปรับตัวเข้าหากัน ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในครอบครัวร่วมกัน ย่อมทำให้ครอบครัวไม่มีความสุข เกิดความขัดแย้งกันเสมออันจะทำใครอบครัวขาดความสุข โดยเฉพาะบุตร เมื่อประสบสภาพการณ์ของความขัดแย้งนี้อยู่ประจำ ย่อมได้รับกระทบกระเทือนจิตใจ

2. สัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา และบุตร ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา และเมื่อมีการให้กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดาและบุตรตามมา และความสัมพันธ์นั้นจะแน่นแฟ้นดีอยู่เสมอ ถ้าบิดามารดาทำตัวเป็นหลัก รักใคร่ผูกพันกันดี ความรักใคร่ผูกพันของบิดามารดานั้นจะมีผลสะท้อนไปผูกพันรักใคร่ต่อบุตรให้แน่นแฟ้นต่อไปโดยปริยาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง สัมพันธภาพระหว่างพี่น้องจะดีหรือไม่ จะแนบแน่น

เพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัวอันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน และลักษณะการเลี้ยงดูของบิดา มารดา บิดามารดาให้เวลาเอาใจใส่และใช้ความอดทนในการทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่างๆในครอบครัว เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างบุตรด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นการรวมความสัมพันธ์ใน 3 ข้อแรกเข้าด้วยกัน

ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ความหมายและลักษณะทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องพัก ที่นั่งพักผ่อน ห้องอาหาร สถานที่รับรองผู้มาเยี่ยม บริเวณสนาม ห้องน้ำ ห้องสุขา ทางเดินที่จองรถ ห้องเก็บของ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะนิสัย ความรับผิดชอบคุณภาพชีวิต และช่วยให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (ยุพินธร โชติสุข. 2548 : 25) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1. การจัดบริเวณ และความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ ในปัจจุบัน เราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์กรควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (โชคดี รักทอง. 2531 : 174-174) ได้เสนอแนะปัจจัยที่จะทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้ความเหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

การประเมินความสุขในการทำงาน

การประเมินความสุขนอกจากจะสังเกตได้จากพฤติกรรม การแสดงออก ยังมีความพยายามที่จะประเมินด้วยวิธีอื่น การประเมินความสุขโดยใช้เครื่องมือสำหรับวัดความสุขเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถประเมินความสุขในการทำงานได้ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสุขได้แก่

แบบสำรวจความสุขของออกฟอร์ด (The Oxford Happiness Inventory -OHI) สร้างโดย Argyle Martin & Crossland, J. (Argyle & Crossland. 1989 : Online) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ แบ่งเป็น 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่มีความสุขจนถึงมีความสุขอย่างชัดเจน เครื่องมือนี้มีค่าความเที่ยง 0.90 เมื่อนำมาทดสอบซ้ำได้ค่าความเที่ยง 0.78 ค่าความตรงสภาพ (Concurrent validity) 0.43 มีการทดลองใช้ The Oxford Happiness Inventory กับกลุ่มตัวอย่างใน 4 ประเทศ นำมาเปรียบเทียบพบว่าค่าที่ได้ไม่แตกต่างกัน ค่าแอลฟาของแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง 0.89-0.90

Subjective Happiness Scale เป็นแบบวัดความสุขตามแนวคิดของ Lyumbomirsky & Lepper (1999) ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท แบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่มีความสุข จนถึง มีความสุขมากที่สุด เครื่องมือนี้ดัดแปลงมาจากแบบวัดเดิมที่มีคำถาม 13 ข้อ หลังการทำการศึกษานำร่อง ได้ปรับแบบสอบถามจนเหลือ 4 ข้อ การหาค่าความเที่ยงภายในใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีการทดสอบซ้ำในระยะเวลาระหว่าง 3 สัปดาห์จนถึง 1 ปี ได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.55-0.90 ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของแบบวัด (Convergent validity) 0.52-0.72

ดายเนอร์ (Diener. 2003) ได้สร้างแบบวัดความสุข เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินการรับรู้ในช่วงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยคำถามสั้น ๆ จำนวน 5 ข้อ โดยมีระดับคะแนน 7 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้คะแนน 7 จนถึง 1 ตามลำดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

31-35	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจอย่างยิ่ง
26-30	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจ
21-25	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจเล็กน้อย
20	คะแนน	หมายถึง	ไม่แสดงความคิดเห็น
15-19	คะแนน	หมายถึง	ไม่พึงพอใจเล็กน้อย
10-14	คะแนน	หมายถึง	ไม่มีความพึงพอใจ
5-9	คะแนน	หมายถึง	ไม่มีความพึงพอใจอย่างยิ่ง

สำหรับประเทศไทย มีเครื่องมือวัดความสุข ได้แก่

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ สร้างขึ้นตามแนวคิดของดายเนอร์ (Diener. 2003) เป็นแบบวัดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคอร์ท ตั้งแต่เหตุการณ์นั้นไม่เกิดขึ้นเลย จนถึงเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.88 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.89

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดความสุขของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นตามแนวคิดของแมเนียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อคำถามเป็นแบบวัดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท ตั้งแต่มีความสุขในระดับน้อยที่สุดจนถึงมีความสุขในระดับมากที่สุด มีทั้งหมด 39 ข้อ ดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.92 ค่าความเที่ยง 0.89

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดศูนย์อนามัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างขึ้นตามแนวคิดความสุขในการทำงานของแมเนียนและดายเนอร์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ ตรงกับการรับรู้ในระดับมากที่สุด จนถึง ตรงกับการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ เป็นข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และ อารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.77

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้พัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร โดยประกอบด้วยคำถามจำนวน 40 ข้อ มีการกำหนดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยในส่วนแรกประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย มากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด

ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือมีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และผลที่ได้จากการศึกษา พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมี 5 มิติ คือ 1.มิติของผู้นำ 2.มิติของสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 3.มิติความรักในงาน 4.มิติค่านิยมร่วมขององค์กร และ 5.มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิชัย มงคล และคณะ (2552 : ออนไลน์) ได้พัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย โดยจัดทำแบบทดสอบที่เรียกว่า ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ ใหม่ (55 ข้อ) ปี 2550 (TMHI-55) เหมาะสำหรับการประเมินที่มีเวลามากพอและต้องการคำตอบที่สมบูรณ์ และฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) เหมาะสำหรับการประเมินที่ต้องการใช้เวลาไม่มากนัก เพื่อเป็นแบบประเมินเบื้องต้นใช้วัดสุขภาพจิตของคนอายุระหว่าง 15-60 ปี ประชาชนสามารถประเมินความสุขได้ด้วยตนเอง แบบทดสอบประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ คะแนนคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ตั้งแต่ ไม่เลย (1 คะแนน) เล็กน้อย(2 คะแนน) มาก(3 คะแนน) มากที่สุด(4 คะแนน) การแปลผลการประเมินดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ 55 ข้อ มีคะแนนเต็มทั้งหมด 220 คะแนน เมื่อผู้ตอบ

ได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้ 179-220 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good) 158-178 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair) 157 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

บทบาท ภารกิจของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของสำนักหอสมุดกลาง

ปรัชญา : จัดการความรู้ มุ่งสู่บริการ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปณิธาน : มุ่งมั่นให้บริการความรู้และสารสนเทศที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และส่งเสริมให้ผู้ใช้มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วิสัยทัศน์ : แหล่งการเรียนรู้ สนับสนุนการวิจัย ก้าวไปกับเทคโนโลยี สร้างมิตรไมตรีกับผู้ใช้

พันธกิจ : ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การศึกษาค้นคว้าและการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศให้ทันสมัย สอดคล้องกับหลักสูตรและการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้
3. ส่งเสริมทักษะการสืบค้นสารสนเทศให้กับผู้ใช้บริการ
4. นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย มาใช้ในการเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
5. เพื่อพัฒนาเป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้ตลอดเวลา
6. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการใช้สารสนเทศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย
8. เพื่อพัฒนาห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการรักการอ่าน

ประวัติสำนักหอสมุดกลาง

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อตั้งขึ้นมาพร้อมกับวิทยาลัยวิชาการศึกษา กล่าวคือ เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปี พ.ศ. 2497 ในขณะนั้นสำนักหอสมุดกลาง มีฐานะเป็นเพียงแผนกหอสมุดขึ้นกับสำนักงานอธิการบดี และดำเนินงานควบคู่กับวิทยาลัยวิชาการศึกษามาโดยตลอด จนเมื่อได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสำนักหอสมุดกลางด้วย เมื่อเริ่มแรก หอสมุดตั้งอยู่ที่ตึกคณะศึกษาศาสตร์ (ปัจจุบันคือ ตึก 3 ชั้น 3) ดำเนินงานในระยะ 7 ปีแรกระหว่าง พ.ศ. 2498 ถึง พ.ศ. 2505 กิจการหอสมุดได้ขยายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพราะได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการและการเงินจาก A.I.D. และ USOM (ในขณะนั้น) โดยทำสัญญากับมหาวิทยาลัยอินเดียน่า เพื่อปรับปรุงหอสมุดของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตามโครงการความช่วยเหลือได้มีการส่งคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในหอสมุดไปศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์สมัยใหม่ขณะเดียวกัน รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจากแผนกวิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยอินเดียน่า มาช่วยในการจัดตั้งหอสมุด และให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดหาตำรา และสื่อโสตทัศนศึกษา

การแบ่งส่วนราชการ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย มีการจัดแบ่งส่วนราชการตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อ พ.ศ.2530 ออกเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศ ฝ่ายบริการ ฝ่ายวารสาร และฝ่ายโสตทัศนศึกษา ส่วนฝ่ายเทคโนโลยีห้องสมุด เป็นการแบ่งส่วนราชการภายใน และมีห้องสมุดในสังกัดอีก 2 แห่ง คือ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ต่อมาสำนักงานเลขานุการ เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2544 ระยะเวลากว่า 10 ปี ที่ผ่านมา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของห้องสมุด มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการให้บริการสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้หน่วยงานปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลาง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปฏิรูปองค์กร ให้ถูกต้องตามภาระงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้น สำนักหอสมุดกลาง จึงได้นำเสนอโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ให้ที่ประชุมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้พิจารณา และที่ประชุมฯมีมติให้เป็นโครงการทดลองใช้ 1 ปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2546 - 8 ตุลาคม 2547 ซึ่งขณะนี้สำนักหอสมุดกลาง ยังคงใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ในการบริหารงาน ซึ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2553)

1. สำนักงานผู้อำนวยการ แบ่งงานออกเป็น งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผน

2. งานบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ แบ่งงานออกเป็น

2. 1 งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ ดำเนินการประสานงานกับคณาจารย์ในการคัดเลือก จัดซื้อจัดหาทรัพยากรสารสนเทศต่าง ๆ รวมทั้งรับบริจาคสารสนเทศ ตลอดจนการดำเนินการเย็บเล่ม เข้าปก ซ่อมแซมหนังสือวารสารและสิ่งพิมพ์

2. 2 งานวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ มีหน้าที่ดำเนินการสร้างรายการบรรณานุกรมเบื้องต้น ในฐานข้อมูลบรรณานุกรม ดำเนินการวิเคราะห์หมวดหมู่ทรัพยากรสารสนเทศ และบันทึกรายการทรัพยากรสารสนเทศในฐานข้อข้อมูล ดูแลตรวจสอบรายการ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ตามหลักมาตรฐานสากล และดำเนินการกับตัวเล่มเพื่อการให้บริการแก่ผู้ใช้

3. งานบริการทรัพยากรสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 งาน คือ

3.1 งานบริการสิ่งพิมพ์ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการ ให้บริการ ยืม-คืน หนังสือทั่วไป ปริญญานิพนธ์ หนังสือสำรอง จัดหนังสือเข้าชั้น

3.2 งานส่งเสริมการใช้บริการ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการให้คำปรึกษา/แนะนำวิธีการค้นคว้า/การใช้ห้องสมุด การฝึกอบรมการใช้ฐานข้อมูล การใช้โปรแกรมการจัดการบรรณานุกรม

4. งานเทคโนโลยีการศึกษา มีขอบเขตหน้าที่ ดำเนินการคัดเลือกสื่อ บริการสื่อการเรียนการสอน เช่น ภาพยนตร์ เทปวีดิทัศน์ งานผลิตสื่อ บริการห้องเรียน ห้องประชุม

5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ฝ่ายงานต่าง ๆ ดูแลระบบเครือข่าย ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โปรแกรมและเครือข่าย เพื่อให้ฝ่ายงานต่าง ๆ สามารถใช้เทคโนโลยี ในการดำเนินงานและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. งานวารสาร จัดซื้อ จัดหาและให้บริการวารสาร

7. หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

8. ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์

การดำเนินงานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

ห้องสมุดเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญหน่วยงานหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา เป็นสถานที่รวบรวมความรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและบริการวิชาการ

งานห้องสมุด ประกอบด้วยงานหลัก ๆ 3 งาน ได้แก่ งานบริหาร งานเทคนิคและงานบริการ ซึ่งในแต่ละงานจะประกอบด้วยงานย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ห้องสมุดดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดต่าง ๆ ในแต่ละงานมีดังนี้

1. งานบริหาร (Administrative services) ประกอบด้วยงานต่างๆ ต่อไปนี้

1.1 งานสารบัญและงานธุรการ เป็นงานเกี่ยวกับงานเอกสารต่างๆ งานพิมพ์ งานจัดทำสถิติ บันทึกและรายงานของห้องสมุด เป็นต้น

1.2 งานบุคลากร การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เริ่มจากการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เสริมด้วยสวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ

1.3 งานงบประมาณ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ งบประมาณประจำ และงบประมาณพิเศษ นโยบายบริหารงบประมาณของห้องสมุด ต้องดำเนินเป็นระบบขั้นตอนตามระบบการบริหารงาน โดยมีเงินเป็นเครื่องมือให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการจัดตั้งประมาณ วางแผนการจัดสรรงบประมาณ ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และถูกต้องตามระเบียบ ตามกำหนดเวลา ไม่ให้เกิดความเสียหาย

1.4 งานวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ การเลือกวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่จะนำมาใช้ในห้องสมุดนั้นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมสำหรับการใช้งาน รูปแบบ ขนาด น้ำหนักพอเหมาะกับผู้ใช้บริการ ไม่ควรใช้ครุภัณฑ์ถาวรติดกับตัวอาคาร เพื่อความสะดวกในการปรับเปลี่ยนเคลื่อนย้ายได้ตามความเหมาะสม ควรมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อปรับปรุงซ่อมแซม ทำความสะอาดไม่ให้เป็นอันตรายต่อผู้ใช้งาน

1.5 งานอาคารสถานที่ เป็นงานที่เริ่มตั้งแต่การวางแผนออกแบบอาคาร กำหนดแบบและขนาด กำหนดพื้นที่ใช้สอยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ต้องสอดคล้องกับงบประมาณและสามารถขยายให้กว้างขวางๆ ได้ในอนาคต มีการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารให้เหมาะสมกับบรรยากาศรอบๆ โดยคำนึงถึงทำเลที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางความสะดวกในการคมนาคม มีบริเวณจอดรถเพียงพอ ไม่กีดขวางเส้นทางจราจรของอาคารรอบข้าง ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวนส่วนการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารต้องมีการจัดอุณหภูมิ แสง และ เสียงที่เหมาะสม จัดสถานที่ให้สะอาดและเป็นระเบียบ

2. งานเทคนิค ประกอบด้วยงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ และงานจัดหมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

2.1 งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (Acquisition) เป็นงานที่มีความสำคัญอันดับแรกของห้องสมุด เนื่องจากงานทรัพยากรสารสนเทศ จะนำไปสู่การบริการที่ถูกต้องตามความต้องการของผู้ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การได้รับงบประมาณจำกัด อีกทั้งสารสนเทศประเภทต่างๆ มีราคาเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ทำให้ บรรณารักษ์จัดหาจำเป็นต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด ดังนั้นสารสนเทศที่จัดเข้าไว้ในห้องสมุดจะมีความเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่และทำอย่างไรจึงจะได้ทรัพยากรสารสนเทศที่มีคุณค่าตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ใช้ เป็นภารกิจที่บรรณารักษ์จะต้องดำเนินการต่อไป

2.1.1 การคัดเลือก (Selection) คือกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทรัพยากรสารสนเทศกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ห้องสมุดขนาดใหญ่ หรือ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีบรรณารักษ์งานพัฒนาทรัพยากรเป็นผู้รับผิดชอบการคัดเลือกและมีผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการในสาขาวิชาต่างๆ ทำหน้าที่คัดเลือกและประสานงานกับบุคคลอื่น

2.1.2 การสั่งซื้อ (Purchasing) คือการดำเนินการสั่งซื้อ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การตรวจสอบคู่มือ เช่น บรรณานุกรมประเภทต่างๆ การเลือกร้านค้า หรือ สำนักพิมพ์ การตรวจรับวัสดุและสิ่งพิมพ์ การจัดการบันทึกทรัพยากรสารสนเทศในการสั่งซื้อ การจัดทำบันทึกทางบัญชี ตลอดจนการลงทะเบียนทรัพยากรสารสนเทศ

2.1.3 การประเมินทรัพยากรสารสนเทศ (Evaluation) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากห้องสมุดควรกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงมาตรฐาน และความต้องการของผู้ใช้ การประเมินคุณค่าทรัพยากรเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ห้องสมุดอาจใช้เปรียบเทียบกับห้องสมุดประเภทเดียวกันในแห่งอื่นๆ หรือมาตรฐานกลาง การศึกษาจากสถิติ สอบถามจากผู้ใช้ หรือกำหนดเกณฑ์การประเมินขึ้น เนื่องจากวิธีการดังกล่าวต้องใช้เวลามาก ดังนั้นห้องสมุดจึงมักใช้วิธีการประเมินโดยตรวจสอบจาก ปริมาณสารสนเทศในสาขาวิชาต่าง ๆ

2.1.4 การบำรุงรักษาสภาพทรัพยากรสารสนเทศ (Conservation) หมายถึงงานตรวจสอบสภาพของทรัพยากรสารสนเทศ การดำเนินงาน เช่น การซ่อมแซม เย็บเล่ม การใช้เครื่องอบ การถ่ายลงในวัสดุย่อส่วน ไมโครฟิล์ม หรือไมโครฟิช หรือสแกนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้สารเคมีบางชนิดเพื่อยืดอายุทรัพยากรสารสนเทศ เป็นต้น

2.1.5 การคัดออก หรือ จำหน่ายออก (Weeding) คือการคัดหรือเลือกทรัพยากรสารสนเทศที่ไม่มีประโยชน์ และไม่มีผู้ใช้บริการออกไปจากห้องสมุด โดยการบริจาคหรือการแลกเปลี่ยนกับสถาบันอื่นๆ หรือจัดแยกเก็บต่างหาก หรือการทำลาย นอกจากนี้ห้องสมุดอาจจะคัดออกสารสนเทศที่ชำรุดและไม่อาจจะซ่อมแซมเพื่อเป็นการประหยัดพื้นที่

2.1.6 การรับบริจาคทรัพยากรสารสนเทศและการแลกเปลี่ยน (Gift and Exchange) ควรมีนโยบายเช่นเดียวกับการสั่งซื้อ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทราบถึงความต้องการ

และประเภทของทรัพยากรสารสนเทศที่ควรคัดเลือกเข้ามาในห้องสมุด ถึงแม้การรับบริจาคและการแลกเปลี่ยนจะไม่ต้องเสียงบประมาณของห้องสมุด แต่การรับสารสนเทศเข้ามาในห้องสมุดเป็นการเพิ่มภาระการจัดเก็บ เสียพื้นที่และเสียเวลาของบุคลากรในการจัดการสารสนเทศที่ไม่ตรงต่อความต้องการของผู้ใช้

2.2 งานจัดหมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ (Catalog Department) มีหน้าที่ วิเคราะห์เลขหมู่และทำรายการบรรณานุกรม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของงานเทคนิคในห้องสมุด และเป็นงานที่รับช่วงมาจากแผนกจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ บรรณารักษ์จัดหมวดหมู่และทำรายการจะนำทรัพยากรสารสนเทศมาวิเคราะห์ ให้หมวดหมู่และลงรายการทางบรรณานุกรมตามหลักเกณฑ์การลงรายการสากล (AACR II R) การกำหนดหัวเรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตช่วยในงานสืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์เลขหมู่ งานวิเคราะห์เลขหมู่และการลงรายการทางบรรณานุกรมเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจัดกระทำข้อมูลต่างๆ โดยใช้คำสั่งผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ได้โดยอัตโนมัติ และวิธีการทำงานบางอย่างเปลี่ยนแปลงไป เช่น งานวิเคราะห์เลขหมู่และการลงรายการที่ต้องทำเอง (Original Catalog) มีน้อยลง โดยเฉพาะทรัพยากรภาษาต่างประเทศ วิธีการทำรายการจะเป็นการกรอก Worksheet แทนการใช้บัตรรายการ ดังนั้นบรรณารักษ์จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ในเรื่องภาษาและเทคโนโลยี

2.2.1 การซ่อมแซมทรัพยากรสารสนเทศ เป็นงานที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของงานเทคนิค ห้องสมุดบางแห่งอาจจะให้ดูแลงานวารสารที่ส่งออกเย็บเล่มด้วย หน่วยงานนี้อยู่ภายใต้แผนกแค็ตตาล็อค แผนกพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ หรือแผนกวารสาร

3. งานบริการของห้องสมุด (Library Services) นับว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการติดต่อโดยตรงกับผู้ใช้ห้องสมุด นอกจากนี้งานบริการยังมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอนให้แก่ผู้ใช้ ปัจจุบันห้องสมุดเน้นการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ งานบริการแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับห้องสมุดแต่ละแห่ง หรือประเภทว่าจะมีบริการประเภทใด มากน้อยเพียงใด งานบริการต่างๆ มีดังนี้คือ

3.1 บริการยืม-คืน (Circulation Services) หมายถึง การให้ยืมออกจากห้องสมุด โดยห้องสมุดทำหลักฐานการยืมจัดเป็นงานพื้นฐานที่สำคัญ เพราะเป็นบริการที่มีผู้ใช้ห้องสมุดติดต่อมากที่สุด และทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึง และได้รับสารสนเทศที่ต้องการโดยการให้ยืมและรับคืนสารสนเทศ รวมถึงการทวงถาม การเก็บค่าปรับ และการเก็บสถิติต่างๆ ของงานยืม-คืน ปัจจุบันห้องสมุดส่วนมากมีการใช้คอมพิวเตอร์ในงานยืม-คืน และมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการยืม เช่น สิ่งพิมพ์ประเภทใด ยืมได้กี่วัน และครั้งหนึ่งมีจำนวนกี่เล่ม เป็นต้น

3.2 บริการตอบคำถาม และช่วยค้นคว้า (Reference Service) เป็นบริการที่มีในห้องสมุดทั่วไป เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ห้องสมุดค้นคว้าเรื่องราวที่ต้องการจากแหล่งต่างๆ ซึ่งห้องสมุดในต่างประเทศมีบริการอย่างกว้างขวางเพื่อความสะดวกของผู้ใช้ เช่น การให้บริการทาง

โทรศัพท์ หรือการบริการอีเมล์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ได้รับข้อมูลโดยไม่ต้องเสียเวลาไปค้นด้วยตนเองรวมทั้งการบริการหนังสืออ้างอิงประเภทต่างๆ การนำชมห้องสมุด และแนะนำการใช้ห้องสมุด

3.3 บริการสารสนเทศทันสมัย (Current Awareness Services) เป็นบริการสารสนเทศที่ทำให้ผู้ใช้เข้าถึงสารสนเทศใหม่ๆ ที่ห้องสมุดได้รับ ทำให้ผู้ใช้สามารถติดตามสารสนเทศที่สนใจหรือเกี่ยวข้องได้ทันต่อเหตุการณ์

3.4 บริการเลือกสารสนเทศเฉพาะบุคคล (Selection Dissemination of Information Services-SDI Services) เป็นบริการสารสนเทศที่ทันสมัยประเภทหนึ่ง โดยผู้ใช้บริการแจ้งให้ห้องสมุดทราบว่ามีความต้องการสารสนเทศในสาขาวิชาใด เรื่องใดหรือประเภทของเอกสารที่ต้องการเมื่อห้องสมุดได้รับเอกสารรายการใดๆ ที่ตรงกับความสนใจหรือความต้องการของผู้ใช้ห้องสมุดจะแจ้งให้ผู้ใช้ทราบต่อไป

3.5 บริการยืมระหว่างห้องสมุด (Inter-Library lone services) หมายถึง บริการที่ห้องสมุดจัดทำขึ้นเพื่อจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่ผู้ใช้ต้องการ ซึ่งสารสนเทศที่ต้องการนั้นไม่มีในห้องสมุดของตน ห้องสมุดจะทำการยืมหรือทำสำเนาเอกสารจากห้องสมุดหรือแหล่งสารสนเทศอื่นๆ ที่มีสารสนเทศเพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด ปัจจุบันการยืมระหว่างห้องสมุดมีความสำคัญมากเนื่องจากห้องสมุดแต่ละแห่งเกิดภาวะขาดแคลนงบประมาณ ประกอบกับการมีปริมาณสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีปัญหาเรื่องการจัดเก็บและไม่สามารถมีได้ครบถ้วน การยืมระหว่างห้องสมุดจึงเป็นการแก้ปัญหาในเรื่องที่ห้องสมุดไม่สามารถจัดหาทรัพยากรสารสนเทศได้ทั้งหมด

3.6 บริการชี้แนะแหล่งข้อมูล (Referal) เป็นบริการที่จัดทำขึ้นเพื่อแนะนำให้ผู้ใช้ทราบถึงแหล่งสารสนเทศที่เหมาะสมกับสารสนเทศที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการค้นหาสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว การชี้แนะแหล่งข้อมูลถือได้ว่าเป็นบริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้เป็นอย่างมาก

3.7 บริการฐานข้อมูลออนไลน์ (Online Database services)

3.8 บริการถ่ายเอกสาร (Photocopying services) เป็นบริการที่ช่วยให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาคัดลอกในกรณีที่ไม่สามารถยืมออกนอกห้องสมุดได้ หรือจำนวนที่ต้องการคัดลอกมีมากเกินไป

3.9 บริการรวบรวมบรรณานุกรม (Bibliographic services) หมายถึง การรวบรวมรายชื่อหนังสือ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ รวมถึงโสตทัศนวัสดุ แยกตามประเภท โดยให้รายละเอียดเช่นเดียวกับบรรณานุกรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้ทราบว่ามีสารสนเทศใดบ้างที่เข้ามาใหม่

3.10 บริการโสตทัศนวัสดุ (Audio-visual services) หมายถึง วัสดุหรืออุปกรณ์อันเป็นสื่อการศึกษาแก่ผู้เรียน ได้แก่ ไมโครฟิล์ม ฟิล์มภาพยนต์ เทป ซีดี วีดีทัศน์ เป็นต้น

3.11 บริการอินเทอร์เน็ต (Internet services) หมายถึง การให้บริการข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยให้ผู้ใช้บริการค้นหาเรื่องราวที่สนใจได้

3.12 บริการหนังสือสำรอง (Reserved books services) ส่วนมากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจะจัดบริการนี้ เพราะผู้สอนกำหนดให้อ่านเฉพาะตอนจากหนังสือที่มีจำนวนจำกัดหรือบรรณารักษ์พิจารณาจากผู้ใช้ที่ต้องการหนังสือชื่อเดียวกันเป็นจำนวนมาก จะนำหนังสือดังกล่าวมาจัดเป็นหนังสือสำรอง กำหนดระเบียบเฉพาะ ปัจจุบันมีหนังสือเนื้อหาเหมือนกันจำนวนมากขึ้นไม่จำเป็นต้องใช้หนังสือเล่มเดียวกัน บริการหนังสือสำรองในห้องสมุดจึงลดลง

3.13 บริการหนังสือจอง เป็นบริการพิเศษสำหรับผู้ที่ต้องการหนังสือที่มีจำนวนน้อยแต่มีผู้ต้องการใช้จำนวนมาก ซึ่งไม่ใช่เป็นหนังสือสำรอง ผู้ใช้ไม่สามารถหาได้จากชั้นหนังสือเพราะมีผู้ยืมต่อเนื่องสม่ำเสมอ ห้องสมุดจะบริการให้จองเพื่อไม่ให้หนังสืออยู่ที่คนใดคนหนึ่งเป็นเวลานานเกินไป เป็นการหมุนเวียนให้ทุกคนได้ใช้หนังสืออย่างทั่วถึง

3.14 กิจกรรมของห้องสมุด หมายถึง การจัดบริการที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเล่าเรื่องจากหนังสือ เพื่อกระตุ้นความสนใจให้อ่านหนังสือ การจัดอภิปรายปาฐกถา และการสนทนาเรื่องหนังสือ เป็นการแนะนำผู้อ่าน ทำให้ผู้อ่านมีความรู้เรื่องหนังสืออย่างกว้างขวาง การวิจารณ์หนังสือเพื่อให้ผู้อ่านเห็นคุณค่า จุดด้อยและจุดเด่นของหนังสือเรื่องนั้นๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้อ่านหนังสือ และการจัดนิทรรศการเนื่องในโอกาสต่างๆ

3.15 งานประชาสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี ความนิยมและศรัทธาตลอดจนการประสานงานระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการเข้ามาใช้บริการห้องสมุด วิธีการประชาสัมพันธ์อาจใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม หรือสื่อมวลชน เป็นต้น (บานชื่น ทองพันชั่ง. 2537: 52; วาณี ฐาปนวงศ์ศานติ. 2543 : 63,104,143 ; และสุนีย์ กาศจำรูญ. 2547 : 93-101)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

แมเนียน (Manion. 2003 : Online) ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข จำนวน 24 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ

ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่ารื่นรมย์

ดายเนอร์ และ มายเออร์ (Diener & Myers. 2003 : Online) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

คอล (Kall. 2004 : Online) ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกที่เป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ฟอร์เรน (Foren. 2004 : Online) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลที่มีวิธีการทำงานให้เกิดความสนุก ความสุขในการทำงาน คือ สร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมวางแผนแก้ปัญหา ช่วยลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วยเป็นงานที่ท้าทาย ความสนุกทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกัน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

เดียร์เรนดองค์ (Dierendonk. 2004 : Online) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานท้าทาย และมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง

ทอพเพอร์ (Topper. 2007 : 561-564) ได้กล่าวถึง Saqib Saddiq ที่ปรึกษาบริษัทจัดหางาน ได้ดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลในงาน 5 อาชีพ คือ พนักงานดับเพลิง ตำรวจ พนักงานรถไฟ ครู และ บรรณารักษ์ จำนวน 300 คน พบว่าบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงสุดนั้น คือ ห้องสมุด ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่า บุคลากรในสายงานไม่มีอำนาจในการควบคุมการทำงานของตน และไม่ได้ใช้ความสามารถที่ตนมีให้เป็นประโยชน์อย่าง

เต็มที่ ขาดความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน ส่งผลให้บุคลากรหลายคนหาข้ออ้างในการไม่มาทำงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ห้องสมุดแสดงความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ โดยแสดงความเห็นว่าเบื่อที่จะต้องทำงานอยู่ตรงชั้นหนังสือเป็นเวลาทั้งวัน โดยไม่ได้ใช้ความรู้อื่น ๆ

อัลบาโน (Albano. 2009 : Online) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเข้าใจความสุขในการทำงาน (The Workplace Happiness Index-WHI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นิยามและประเมินความสุขในการทำงาน และวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับการทำงาน ดัชนีนี้ใช้ในการบ่งชี้และสัมภาษณ์ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในระดับต่ำ หรือ สูง โดยยึดตามหลักทฤษฎีของอริสโตเติล ประกอบด้วย 6 มิติคือ 1) ความมีนัยสำคัญของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) บรรทัดฐานทางพฤติกรรม 4) ผลสะท้อนกลับของงาน 5) การได้รับการสนับสนุน 6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบรรณารักษ์และบุคลากรห้องสมุด มีดังนี้

รัชบัน-กรับบ์ (Rathbun-Grubb. 2007 : Online) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของบรรณารักษ์ ศึกษาคุณค่าของงาน และความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน บาร์ด (Burd. 2003) พบว่า บรรณารักษ์ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร และมีรูปแบบการสื่อสารเป็นแบบเปิด มีความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ ไว้ใจกัน มีความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร จะมีการลาออกน้อยส่วน ลูเซียส และ อาร์ด (Luzius & Ard. 2006 : 593-597) พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่ลาออกจากงาน มีอายุงานเฉลี่ย 7 ปี สาเหตุลาออกเพราะไม่พึงพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือน หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน อุปสรรคของการเลื่อนตำแหน่ง ภาพลักษ์ทางวิชาชีพ ส่วนที่ตอบว่าเป็นเหตุผลส่วนตัว มีจำนวน ร้อยละ 44 และตอบว่าจะกลับมาทำงานอีกหากเงื่อนไขการทำงานเหมาะสม จำนวนร้อยละ 18 ปัญหาอื่นที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย งบประมาณ ภาวะผู้นำ สถานภาพทางสังคม

มิลลาร์ด (Millard. 2003: Online) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์อยู่กับองค์กรนาน กลุ่มตัวอย่างคือ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศแคนาดา โดยศึกษา 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ 1) ความผูกพันในวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า 3 ปัจจัยดังกล่าว ซึ่งเป็นการยืนยันว่า บรรณารักษ์ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานเพราะมีความสนุกสนานในการทำงานในวิชาชีพนี้

เล็คคี และ เบรท (Leckie & Brett. 1997 : Online) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ปี 1993 เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางวิชาการ การบริหารและการมีส่วนร่วมของบรรณารักษ์ในการวางแผนห้องสมุดการตัดสินใจและกิจกรรมทางวิชาชีพ โดยส่งแบบสอบถามไปยังบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในแคนาดา จำนวน 738 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบระหว่างบรรณารักษ์ที่มีสถานภาพเป็นอาจารย์กับบรรณารักษ์ที่ไม่มีสถานภาพอาจารย์ บรรณารักษ์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารกับบรรณารักษ์ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

ผลการศึกษา พบว่า บรรณารักษ์ไม่พอใจเรื่องภาระงานที่มีมากเกินไป และได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสม

งานวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ มีดังนี้

อีวา และแนนซี (Eva & Nancy. 2008 : Online) ศึกษาระดับความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ ในออนทาริโอ โดยศึกษาต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี คือ ปี ค.ศ. 1994, 1999 และ 2007 โดยศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดหลายประเภท ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ห้องสมุดรัฐบาล และห้องสมุดขององค์กรธุรกิจ

ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีความคิดเห็นว่างานห้องสมุดมีความสำคัญและจำเป็นซึ่งเป็นหลักที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน และยังคงทำงานบรรณารักษ์ต่อไป แต่สิ่งที่กังวลคือเรื่องเงินเดือน

เล็คคี และเบร็ท (Leckie & Brett. 1997: Online) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า บรรณารักษ์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า มีภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่า สำหรับการเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปริญญาทางบรรณารักษศาสตร์ และสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่า

ลูเซียส และอาร์ด (Luzius & Ard. 2006 : 593-598) ได้ศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นถึงสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากงานของบรรณารักษ์ โดยแยกตามประเภทของห้องสมุด เป็นการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจอาชีพ เริ่มตั้งแต่การอภิปรายขั้นต้นว่า ทำไมจึงสูญเสียบุคลากรในวิชาชีพ แรงจูงใจในการลาออก อาชีพที่ทำในปัจจุบัน อะไรเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้กลับมาทำงานในวิชาชีพบรรณารักษ์อีกครั้ง กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์ที่ลาออกจากงาน จำนวน 32 คน ระหว่างปี ค.ศ. 2005 โดยเป็นผู้ที่เคยทำงานเป็นบรรณารักษ์งานบริการตอบคำถามและการสอน งานสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง งานเทคนิค งานบริหาร ฯลฯ แบบสำรวจประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ ถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานที่ทำ และอาชีพใหม่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ภายใต้คำถามหลัก ประกอบด้วย

คำถามย่อย คือ ประเภทของห้องสมุด ระยะเวลาที่ทำงานห้องสมุด ตำแหน่งงานที่ทำ ภูมิภาคหรือที่ตั้งของห้องสมุด เหตุผลที่ลาออก ทำไมจึงมาทำงานบรรณารักษ์ ลาออกจากงานบรรณารักษ์เมื่อใด อาชีพใหม่คืองานอะไร ทำไมจึงเลือกอาชีพนี้ ลักษณะงานใหม่เป็นอย่างไร มีการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในอาชีพนี้หรือไม่ ในฐานะที่มีประสบการณ์ด้านบรรณารักษ์จะแนะนำบุคลากรที่จะมาทำงานบรรณารักษ์อย่างไร หากมีโอกาสจะกลับมาทำงานบรรณารักษ์อีกหรือไม่ อะไรคือปัจจัยที่จะทำให้กลับมาทำงานบรรณารักษ์อีกครั้ง

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน มี จำนวน 18 คน ตอบว่าเคยทำงานบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา มากกว่า 1 แห่ง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 66.7) เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 33.3) ทำงานห้องสมุดวิทยาลัย 7 คน (ร้อยละ 38.9) เคยทำงานห้องสมุดชุมชน และ 7 คน (ร้อยละ 38.9) ทำงานห้องสมุดประชาชน และห้องสมุดโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานห้องสมุดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 27.8) ทำงานในตำแหน่งบรรณารักษ์บริการตอบคำถามและการสอน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 44.4) เหตุผลที่เป็นบรรณารักษ์ เรียงตามลำดับ 3 เหตุผลแรก ตอบว่า รักหนังสือ รักการศึกษาค้นคว้า และทำให้ทันต่อเหตุการณ์ โดย 8 คน (ร้อยละ 44.4) ตอบว่าเคยทำงานห้องสมุดขณะที่เป็นนิสิต หรือเคยทำงานนอกเวลา/ไม่เต็มเวลา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 33.3) ตอบว่า เหตุผลทั้งหมดรวมกันทั้งชอบหนังสือ ชอบห้องสมุด และศึกษาค้นคว้า วิจัย 4 คน (ร้อยละ 22.2)

สาเหตุการลาออกจากงานบรรณารักษ์ มีเหตุผลแตกต่างกัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.ไม่พอใจ/ไม่สนุกกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งในเรื่องของการบริหารงาน การจัดการองค์การ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้ ชั่วโมงการทำงาน และความด้อยคุณธรรม (จำนวน 8 คน ร้อยละ 44.4)

2. ไม่พอใจเงินเดือน ค่าจ้าง ความคุ้มประโยชน์ (จำนวน 5 คน ร้อยละ 27.8)

3. ไม่พอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (จำนวน 5 คน ร้อยละ 27.8)

4. ขาดโอกาส ขาดความก้าวหน้า และการโยกย้ายงาน

5. ไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้ และ 6. เหตุผลส่วนตัว

ระยะเวลาที่ทำงานในห้องสมุดส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในช่วง 1-5 ปี (จำนวน 10 คน ร้อยละ 55.6) อาชีพใหม่ที่ทำ 8 คน (ร้อยละ 44.4) ตอบว่าชอบอาชีพใหม่มากกว่าเป็นบรรณารักษ์ 3 คน (ร้อยละ 16.7) ตอบว่า ชอบงานบรรณารักษ์มากกว่า 2 คน (ร้อยละ 11.1) ตอบว่า รู้สึกผสมกันเกี่ยวกับอาชีพเดิมและอาชีพใหม่ ส่วนคนที่เหลือ ไม่ตอบข้อนี้

เมื่อถามว่า อาชีพใหม่ที่ทำเคยได้ไปศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมหรือไม่ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 61.1) ตอบว่า ได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม นอกเหนือจากวิชาบรรณารักษศาสตร์ เช่น ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาอื่น เช่น สาขาการบริหารธุรกิจ ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตอบว่า ประสบการณ์จากการทำงานบรรณารักษ์สนับสนุนต่อ

การทำงานในอาชีพใหม่ เมื่อถามว่าจะกลับมาทำงานบรรณารักษ์อีกหรือไม่ 8 คน (ร้อยละ 44.4) ตอบว่าจะกลับมาหากมีเงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตรงกับความต้องการ ส่วน 8 คน ตอบว่า ไม่กลับ และ 2 คน (ร้อยละ 11.1) ไม่ตอบคำถามข้อนี้ สำหรับคนที่ตอบว่าจะกลับมาทำงานบรรณารักษ์ หากมีเงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่านี้ จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการยืนยันว่าวิชาชีพบรรณารักษ์ ไม่ได้แตกต่างจากอาชีพอื่น นั่นคือ ทุกอาชีพต่างก็แสวงหาสิ่งที่ดีกว่าทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ดีกว่า

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น ความพอใจในการทำงาน การลาออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม ได้แก่ บุคลากรทางสาธารณสุข และบุคลากรในสาขาอาชีพอื่น ๆ เช่น ตำรวจ พนักงานดับเพลิง ครู และบรรณารักษ์ โดยใช้การสำรวจ และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในวิชาชีพ และอาชีพต่าง ๆ มีดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเที่ยงได้เท่ากับ .92 .91, และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับ

การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .514 และ .570 ตามลำดับ)

พรรณิภา สืบสุข (2548 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขใจการทำงานของพยาบาลประจำการ เครื่องมือทุกตอนได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.80, 0.95 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.75, SD = 0.41) 2. การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง (r = 0.64) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง (r = 0.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 .93 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.00) 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .29) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .64 และ r = .60 ตามลำดับ)

นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร จำแนกตามกลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = 11.114 + 1.005 (ลักษณะงาน) + 0.853 (สัมพันธภาพในครอบครัว) + 0.554 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576 (การได้รับการยอมรับนับถือ)

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักของการทำงานอย่างมีความสุข และออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกันคือ 1) มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความ

เอาใจใส่ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง 3) มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ 4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน 5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยได้นำเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาทั้ง 5 มิติมาออกแบบเครื่องมือวัดดังกล่าว ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ได้ใช้นักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุข มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังชี้ต่อไปอีกว่าการใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข คือ การนำค่าต่างระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

อภิชาต ภู่พานิช (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการใช้ดัชนีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การกำหนดเกณฑ์ระดับความสุขในการทำงาน 3 ระดับ และทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อความสุขและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนะความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่าร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก

นพดล กรรณิกา (2551: ออนไลน์) ประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ความสุขของคนทำงาน 2) เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานของคนทำงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,023 คน ดำเนินโครงการระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551

ผลการวิจัยพบว่า ค่าคะแนนความสุขในชีวิตโดยภาพรวมของคนทำงานอยู่ที่ 7.05 คะแนน (เต็ม 10 คะแนน) แต่เมื่อสอบถามถึงความสุขในการทำงานโดยภาพรวมกลับพบว่ามีค่า

คะแนนความสุขต่ำกว่า คืออยู่ที่ 6.50 คะแนน อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจเหล่านี้ยังมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าความสุขมวลรวมของสาธารณชนคนไทยภายในประเทศที่อยู่ระดับ 6.08 ในการวิจัยครั้งล่าสุดที่ผ่านมา ที่น่าพิจารณาคือ เมื่อจำแนกออกตามฝ่าย/แผนกที่ทำงาน พบว่า คนที่ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด ในขณะที่ด้านบุคคลหรือฝึกอบรม มีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ไอที/คอมพิวเตอร์ วิจัยและพัฒนา ประชาสัมพันธ์ การตลาด/การขายได้ ธุรการ และการเงิน/การบัญชี ตามลำดับ ยิ่งกว่านั้นผลวิจัยยังพบว่า คนทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย โดยคนทำงานในระดับผู้จัดการฝ่ายมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ หัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก ในขณะที่พนักงานทั่วไปได้คะแนนต่ำสุด เมื่อจำแนกออกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง และคนที่ทำงานร่วมกับบริษัทหรือองค์กรมาอย่างยาวนานเกินกว่า 15 ปี จะมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ผลสำรวจยังพบอีกว่า รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับระดับของพนักงาน โดยคนทำงานที่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ในขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด ผู้วิจัยกล่าวต่อว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ นอกจากนี้ผลวิจัยยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่รายงานตรง ตามลำดับ ที่น่าสนใจและควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ปัจจัยทางด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่าคนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุด เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย พบปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552 : บทคัดย่อ) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความสุขในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .97 และ .95 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1). ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 6.42; SD = 1.47) 2). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.55; SD = 0.38) 3). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง (r = .58) 4). ข้อค้นพบเพิ่มเติม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์การ

มาลี เกื้อนพกุล อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญญา เพียรพิจารณ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุข ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคคลากรที่ทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 128 คนด้วยการวิเคราะห์ด้วยวิธีเพาว์เวอร์ที่ 0.8 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยระดับบุคคล แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กรและ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ Multiple correlation coefficients และหาค่าอำนาจในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Stepwise multiple regression

ผลการวิจัยพบว่า 1). ระดับความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง 2). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ (p < .01), รายได้ (P < .05) และประสบการณ์ในการทำงาน (p < .05) ปัจจัยในครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / และกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 3). ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพได้ร้อยละ 54.6 4). สมการทำนายความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพได้ คือ ความสุขในการทำงาน (54.60) = .291 (ลักษณะของงาน) +.233 (การได้รับการยอมรับนับถือ) +.222 (สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน)+.223 (สัมพันธภาพในครอบครัว)+.162 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)+.163 (ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว)

บัณฑิตา คำโฮม (2554 : ออนไลน์) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง 101 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตารางวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน (p-value < 0.01) ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรคประจำตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในครอบครัว และนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = 11.88 + 1.516(x_1) + 0.733(x_2) + 0.751(x_3)

พรรณิภา สืบสุข วันดี โตสุขศรี และ กลิ่นชบา คำรศ (2554 : ออนไลน์) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 83 คน มีประสบการณ์ทำงานตำแหน่งอาจารย์

ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เครื่องที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาระงาน แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานและการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ($p< .05$) อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้ลักษณะงาน ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 25 ($p<.05$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบรรณารักษ์และบุคลากรห้องสมุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบรรณารักษ์และบุคลากรห้องสมุดน้อยมาก โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรเท่านั้น ซึ่งได้แก่งานวิจัย ดังนี้

สายสุณี ฤทธิรงค์ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนตัวกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐและความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพกับระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย จำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติส่วนตัวในด้าน เงินเดือน อายุการการทำงานและอายุการทำงาน ส่วนเพศ วุฒิ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ระดับขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ในด้านระเบียบกฎเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับความยอมรับจากบุคลากรอื่นในมหาวิทยาลัย การได้รับการยอมรับจากนิสิต นักศึกษา การทำงานในวันหยุดราชการ การทำงานก่อนและกลับหลังบุคลากรอื่น และความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ส่วนด้านระบบการบริหารงานห้องสมุด ที่มาของตำแหน่ง และลักษณะของการก้าวสู่สู่ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ

รพาพิมพ์ เมฆศรีอรุณ (2539 : 97-98) ศึกษาสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความเครียดอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสุขภาพเสื่อมโทรมอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในห้องสมุด ขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน และไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถ การไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งบรรณารักษ์ และไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ยุพาพร ทองน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 44 คน โดยศึกษาในด้านนโยบายของหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม การให้บำเหน็จรางวัลและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า บรรณารักษ์มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.98) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 3.85) สถานภาพทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.81) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.78) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) การเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินในหน่วยงานเสมือนทรัพย์สินตนเอง 4) ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 5) เป็นงานที่ตรงกับความสนใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนด้านนโยบายของสำนักวิทยบริการ เกี่ยวกับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ พบว่า บรรณารักษ์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร สถาบันการศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 22 แห่ง จำนวน 275 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจต่ำสุดในด้านสิ่งตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรสถาบันการศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บรรณารักษ์

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร

2. บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจต่ำสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร

3. บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจต่ำสุดในด้านสิ่งตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบรรณารักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร

4. บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยต่างๆ ทั้ง 10 ปัจจัย เรียงตามอันดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสำเร็จ 3) ลักษณะงาน 4) การได้รับความยอมรับนับถือ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) การบังคับบัญชา 7) สภาพการปฏิบัติงาน 8) ความก้าวหน้า 9) สิ่งตอบแทน และ 10) นโยบายและการบริหาร

วิริยา กิ้มปาน และคณะ (2552 : 44-45) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 168 คน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านความสำเร็จของงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า มีการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลหรือบุคลากรด้านสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น บุคลากรมหาวิทยาลัย อาจารย์ ตำรวจ เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการ

บริหารความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ สำหรับการศึกษาที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นบรรณารักษ์ จะศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น ความพอใจในการทำงาน ความเครียด ขวัญและกำลังใจในการทำงานเท่านั้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด จำนวน 104 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการจ้างงาน ฝ่าย/กลุ่มงาน ระยะเวลาในการทำงานกับสำนักหอสมุดกลาง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งเป็นแบบวัดที่ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 159-162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1 บุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวหน้า โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.2 บุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และ 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 17 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	**<u>บุคลิกภาพแบบ เอ</u>** ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา					
00.	**<u>บุคลิกภาพแบบ บี</u>** ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขันกับคนอื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายบุคลิกภาพ

เกณฑ์การแปลความหมายบุคลิกภาพ มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 57-58) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

>= 2.50 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเอ

< 2.50 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประยุกต์ใช้แบบสอบถามของ เสาวรส คงชีพ (2545) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงกับท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
00.	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับงานที่ทำ					
000.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เกณฑ์การแปลความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบวัดครอบครัวอยู่ดีมีสุข ของ นิตยา คชภักดี (2546) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	บุคคลในครอบครัวของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
00.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยระดับครอบครัว

เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยระดับครอบครัว มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบวัดปัจจัยระดับองค์กรของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : 189-194) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	**นโยบายและการบริหารงาน** องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน					
0.	**คุณลักษณะงาน** บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
0.	**สัมพันธภาพในที่ทำงาน** หัวหน้างาน เป็นกันเองกับท่าน					
0.	**ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง / โยกย้าย / ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กร					
0.	**การได้รับการยอมรับนับถือ** ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์กร					
0.	**ขวัญและกำลังใจในการทำงาน** ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงานอยู่เสมอ					
0.	**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนบุคลากร					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยระดับองค์กร

เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยระดับองค์กร มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยพัฒนาและดัดแปลงมาจาก ความสุขในการทำงานของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ตามแนวคิดและทฤษฎีของดายเนอร์ และนภัชชล รอดเที่ยง และสร้างขึ้นเองตามแนวคิดและทฤษฎีของดายเนอร์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0.	**ความพึงพอใจในชีวิต** โดยภาพรวม ท่านพอใจสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน					
00.	**ความพึงพอใจในงาน** ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
000.	**อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน** ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การแปลความหมายความสุขในการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เฉลียว พันธุ์สีดา รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ และนางพิมล เมฆสวัสดิ์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนใช้ ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงน้อย และไม่จริงเลย

2. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยนำแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุดเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้สถิติ t – test และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.886-7.638

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.198-7.000

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.121 - 5.292

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 55 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.784-9.000

ด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.897-3.600

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.236-3.347

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.575 - 5.338

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.575-7.514

ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.236-6.769

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.326-7.638

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.084-6.769

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2.1 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ($\propto$ – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 132 – 133) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .859

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .719

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 55 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865 และแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .862

ด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .728

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .730

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .775

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .671

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .749

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในเดือนตุลาคม 2554 จำนวน 104 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.15

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ ที่บุคลากรตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ หาค่าอำนาจเป็นรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Person Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SE_b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

SE_{est} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ แทน สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรูปคะแนนดิบ

Z แทน สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

X_1 แทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

X_2 แทน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

X_3 แทน บุคลิกภาพ

X_4 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

X_5 แทน สัมพันธภาพในครอบครัว

X_6 แทน นโยบายและการบริหารงาน

X_7 แทน คุณลักษณะงาน

X_8 แทน สัมพันธภาพในที่ทำงาน

X_9 แทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

X_{10} แทน การได้รับการยอมรับนับถือ

X_{11} แทน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

X_{12} แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Y แทน ความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งหมด 4 ตอน โดยในแต่ละตอน ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ สถานภาพการจ้างงาน และกลุ่มงาน

ตอนที่ 2 นำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 นำเสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 4 นำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 นำเสนอจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ สถานภาพการจ้างงาน และกลุ่มงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ สถานภาพการจ้างงาน และกลุ่มงาน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	2.00
25 – 29 ปี	8	8.00
30 – 39 ปี	36	36.00
40 – 49 ปี	19	19.00
มากกว่า 49 ปี	35	35.00
สถานภาพ		
โสด	50	50.00
สมรส	44	44.00
หม้าย / แยกกันอยู่	6	6.00
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	40	40.00
ลูกจ้างประจำ	7	7.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	53	53.00
สังกัดฝ่าย / กลุ่มงาน		
สำนักงานผู้อำนวยการ	13	13.00
พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	9	9.00
วิเคราะห์และสร้างฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ	19	19.00
บริการทรัพยากรสารสนเทศ	20	20.00
ส่งเสริมผู้ใช้	5	5.00
วารสาร	5	5.00
เทคโนโลยีการศึกษา	4	4.00
เทคโนโลยีสารสนเทศ	3	3.00
หอสมุด มศว องครักษ์	19	19.00
ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์	3	3.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 53.00 และส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานบริการทรัพยากรสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 นำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	14.95	9.68	-
รายได้เฉลี่ย	19,343.79	10,051.39	-
บุคลิกภาพ	3.23	0.29	แบบเอ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.60	0.29	ปานกลาง
สัมพันธภาพในครอบครัว	3.59	0.50	ปานกลาง
องค์กร	3.13	0.24	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.37	0.42	ปานกลาง
คุณลักษณะงาน	3.28	0.35	ปานกลาง
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.20	0.29	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.75	0.46	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	0.42	ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.70	0.41	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.25	0.49	ปานกลาง
ความสุขในการทำงาน	3.31	0.23	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	3.00	0.40	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	3.62	0.37	ปานกลาง
อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน	3.30	0.30	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14.95 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,343.79 บาท ด้านบุคลิกภาพพบว่ามีบุคลิกภาพแบบเอ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 นำเสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	Y
X_1	-	.702**	.128	-.022	.003	-.051	.181	-.022	.030	.103	-.147	.069	.174
X_2		-	.146	.038	.082	-.114	.211*	-.064	-.039	.168	-.236	.058	.242*
X_3			-	.436**	.266**	-.023	.277**	.220*	.138	.121	.311**	.005	.381**
X_4				-	.342**	-.088	.117	.071	.033	.073	.200*	-.065	.279**
X_5					-	-.039	.229*	.225*	.322**	.154	.188	-.042	.207*
X_6						-	.441**	.237*	.063	.392**	.135	.398**	.153
X_7							-	.502**	.152	.419**	.096	.425**	.468**
X_8								-	.092	.288**	.071	.272**	.456**
X_9									-	.050	.166	-.116	-.183
X_{10}										-	.201*	.364**	.353**
X_{11}											-	.153	.113
X_{12}												-	.315**
Y													-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (X_3) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) และด้านองค์กร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{12})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_5)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_6) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) และ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_{11})

ตอนที่ 4 นำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์เป็นแบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	2.264	.453	15.138**	.000
Residual	96	2.811	.030		
Total	99	5.075			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัย 5 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัย	b	SE_b	β	R	R^2	F
X_7	.159	.060	.249	.468	.219	27.443**
X_7 X_3	.200	.063	.258	.536	.287	19.523**
X_7 X_3 X_9	-.137	.039	-.278	.607	.368	18.632**
X_7 X_3 X_9 X_8	.240	.071	.310	.650	.423	17.394**
X_7 X_3 X_9 X_8 X_2	.000	.000	.161	.668	.446	15.138**

a = 1.675

R = .668

R^2 = .446

SE_{est} = .258

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.675 + .159X_7 + .200X_3 - .13X_9 + .240X_8 + X_2$$

สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .249X_7 + .258X_3 - .278X_9 + .310X_8 + .161X_2$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด จำนวน 104 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการจ้างงาน สังกัดกลุ่มงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .859

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .719

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 55 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865 และแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .862

ด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .728

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .730

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .775

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846

ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .671

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .749

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในเดือนตุลาคม 2554 จำนวน 104 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 100 ฉบับ

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ ที่บุคลากรตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บกับกลุ่มประชากร นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows เพื่อคำนวณหาค่า ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (X_3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{12})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_5)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_1) นโยบายและการบริหารงาน (X_6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) และ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_{11})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

5. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.675 + .159X_7 + .200X_3 - .13X_9 + .240X_8 + X_2$$

5.2 สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .249X_7 + .258X_3 - .278X_9 + .310X_8 + .161X_2$$ หรือ

Z ความสุขในการทำงาน = .249*Zคุณลักษณะงาน + .258*Zบุคลิกภาพ - .278*Zความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน + .310*Zสัมพันธภาพในที่ทำงาน + .161*Zรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (X_3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) คุณลักษณะงาน (X_7) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) การได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{12}) และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_5)

2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความสุขในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้น และเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่งขัน เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคะนึงนิจ อินทร์อ่อง (2548 : 61) พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นในการทำงาน มีความมานะพยายาม เร่งรีบเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จึงเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงผลักดันให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ เหมาะสมกับความสามารถของตน มีความอดทน มานะพยายาม มีความรับผิดชอบในการทำงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1987 cited in Rue and Byars. 2003) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความสุขสูงสุดในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537) ดังนั้นจึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

มากกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในงานและชีวิต และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 96) ที่พบว่า พยาบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้เกิดความสุขขณะปฏิบัติงาน ทำงานเต็มกำลังและสุดความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องผลการวิจัยของลักษมี สดุดี (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่มีความมั่นคง จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ (2544 : 221-224) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีเรือน โกศลวัฒน์ (2527 : บทคัดย่อ) จีราพรรณ พัฒนากุลชัย (2530 : บทคัดย่อ) และกรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551 : 119)) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตนถนัด ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะกับความรู้ ความสามารถ ดังนั้นบุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

2.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมได้ดี จากดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงาน (Chuimento. 2007 : Online) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มากที่สุดอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดายเนอร์และมายเออร์ (Diener & Myers. 2003 : Online) ที่พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าสัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารมีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551 : 118) ที่พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่

ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกเวลางาน มีการประสานงานในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี และบรรยากาศทั่วไปในหน่วยงานมีความเป็นมิตร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.5 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (1970) ว่าความต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษร เรืองแก้ว (2553 : 65) พบว่า ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุด และผลการวิจัยของ กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551 : 120) ที่พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก โดยการได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ทำ ดังนั้น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่เฮอร์ซเบิร์ก (1959) กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549 : บทคัดย่อ) และนภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.7 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้รายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547 : 32-34) โดยผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยสูงจะมีความสุขในการทำงานสูงด้วย (นพดล กรรณิกา. 2551 : ออนไลน์) ดังนั้นปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขใน

การทำงาน

2.8 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีจะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน รวมไปถึงการให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา และการมีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลออ หุตางกูล (2534 : 28) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนในครอบครัวหรือคู่สมรส จะช่วยให้บุคคลมีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา สัมพันธภาพที่มีในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอื้อปญา เก่งการค้า (2550 : 83) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับความรัก ความไว้วางใจ และห่วงใยจากครอบครัว จะเป็นผู้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_8) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2)

3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานมีความมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2545) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก (สมยศ นาวีการ. 2544 : 221-224) การรับรู้คุณลักษณะงานไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน (ดวงฤทัย อุปมา. 2547) มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความกดดันและความตึงเครียด เมื่อเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชราพร แจ่มแจ้ง. 2546) มีความมั่นคงในการทำงาน พึงพอใจในงาน ลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกันจะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน (Foren. 2004 ; Dierendonk. 2004) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณิภา สืบสุข วันดี โตสุขศรี และกลิ่นชบา คำรศ (2554 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

3.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสองที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความสุขในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นลักษณะบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้น และเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่งขัน เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคะนึงนิจ อินทร์อ๋อง (2548 : 61) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นในการทำงาน มีความมานะพยายาม เร่งรีบเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

3.3 ปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสามที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่างานที่มีโอกาสก้าวหน้าทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข และสอดคล้องกับทฤษฎีของวอลตัน (Walton. 1974) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2551 : บทคัดย่อ) และบัณฑิตา คำโฮม (2554 : ออนไลน์) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงาน

3.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสี่ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรวมสิริ เมนะโพธิ (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) บัณฑิตา คำโฮม (2554 : ออนไลน์) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และผลการวิจัยของนภดล กรรณิกา (2551 : ออนไลน์) ที่พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอื้อปญา เก่งการค้า (2550 : 91) ที่พบว่า สัมพันธภาพของพนักงานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่สัมพันธภาพที่ดีทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.5 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับห้า ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว หรือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์ (2544 : 40) และนภดล กรรณิกา (2551 : ออนไลน์) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การมีรายได้จากการทำงานที่ต่างกัน จะมีผลต่อระดับความสุขที่แตกต่างกันด้วย โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่ำจะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าคนทำงานที่มีรายได้สูง แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : 150) และบัณฑิตา คำโฮม (2554 : ออนไลน์) ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลนี้มาประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 คุณลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจนตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.2 บุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้มีความเหมาะสม

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สาม ดังนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในทุกๆ ตำแหน่งงาน

1.4 สัมพันธภาพในที่ทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สี่ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่ห้า ดังนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควร

พิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งการปรับขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี นอกจากนี้การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรายได้ ให้มีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษร เรืองแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.* วิทยานิพนธ์ รส.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล . (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน.* (ออนไลน์). Available: http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2553

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2551, มกราคม-มิถุนายน). ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ. *วารสารทรัพยากรมนุษย์.* 4(1) : 3-8.

จีราพรรณ พัฒนากุลชัย (2530). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันโรคมะเร็งจังหวัดชลบุรี.* สารนิพนธ์ สส.ม. (การจัดการ). สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงฤทัย อุปมา. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน : กรณีศึกษาพนักงานรับประกันภัยของบริษัทประกันภัยเอกชนแห่งหนึ่ง.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). *องค์การและการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นพดล กรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร.* (ออนไลน์). Available:

http://www.ryt9.com/s/abcp/416085 สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2554

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วท.ม. (อนามัยครอบครัว). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิตยา คชภักดี. (2546). *การพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุขด้านชีวิตครอบครัวสำหรับประเทศไทย : รายงานการศึกษาขั้นสุดท้ายโครงการการพัฒนาระบบจัดเก็บกลุ่มดัชนีชี้วัดครอบครัวอยู่ดีมีสุขสำหรับประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

บัณฑิตา คำโฮม. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์.* อุบลราชธานี : วิทยาลัยฯ, 2554.

บานชื่น ทองพันชั่ง. (2544*). รายงานการวิจัยเรื่องแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพห้องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่ : สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2549). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน.* (ออนไลน์). Available: http://www.gotoknow.org/blogs/posts/58183? สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2555.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณิภา สืบสุข วันดี โตสุขศรี และกลิ่นชบา คำรศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.* นครปฐม : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). ความสุขในการทำงาน. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย*, (ฉบับพิเศษ), 36-45.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พัชราพร แจ่มแจ้ง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานกับความเข้มแข็งในการมองโลกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาลี เกื้อนพกุล อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญญา เพียรพิจารณ์. (2552, มกราคม-เมษายน).

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.* 25(2) : (ออนไลน์). Available: http://www.tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/4727/4211 สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2555

ยุพาพร ทองน้อย. (2545). *สภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รพาพิมพ์ เมฆศรีอรุณ. (2539). *สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข : กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.

ลออ หุตางกูล. (2534). *หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวจิต-สังคม.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

ลักษมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาณี ฐาปนวงศ์ศานติ. (2543). *การจัดและบริหารงานห้องสมุด.* กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาคาร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา.* 18(3)

วิริยา กิ้มปาน และคณะ. (2552, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *โดมทัศน์.* 30(2) : 44-45.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). *ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริบูรณ์ สายโกสุม. (2550). *วารสารฉบับการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2550 ของสมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : สมาคมฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ = Organizational behavior (OB).* กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย [ผู้จัดจำหน่าย].

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ1991.

สายสุณี ฤทธิรงค์. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สุนีย์ กาศจำรูญ. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการหน่วยงานบริการสารสนเทศ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2550). *การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)* (ออนไลน์). Available: http://www.dmh.go.th/test/thaihapnew/ สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554

อภิชาต ภู่พานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อารี พันธ์มณี. (2546). *จิตวิทยาการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ : ใยไหม.

เอื้อปญา เก่งการค้า. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Albano, Joseph F. (2009). *Developing a Measure and an Understanding of the Individual Experience of Happiness at Work.* (Online). Available: http://www.proquest.com Retrieved June 7, 2010

Argyle, M & Crossland, J. (1991). The Dimension of Positive Emotions. *Journal of Social Psychology.* 26: 127-137.

Argyle, M. & Martin M. (2009). *The Psychology Cause of Happiness.* (Online). Available: http://www.popus.bibliothek.uniwuerzburge.de/volltete/

Burd, B. (2003). *Work Values of Academic Librarians : Exploring the Relationships between Values, Job Satisfaction, Commitment and Intent to Leave*. Paper presented at the ACRL Eleventh National Conference. (Online) Available: http://www.ala.org/ala/acrl/acrlevents/burd.PDF Retrieved 26 May 2011

Chuimento, Sarah. (2007). *Happiness at Work Index : Research Report*. (Online). Available:

http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007 .pdf Retrieved June 7, 2010

Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69: 851-864.

Diener, E. (2003). *Recent Finding On Subject Well-Being*. (Online). Available: http://goo.gl/egfLG Retrieved March 7, 2012

Dierendonck, Dirk Van. (2004). The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and its Extension with Spiritual Well-Being. *Personality and Individual Difference*. 36(3): 629-643.

Foren, E.L. (2004). Leadership Behavior and Happiness. *Journal of Occupational Health Psychology.* 9(2): 165-167.

Gavin, J.H. & R.O. Mason. (2004). The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*. 33(1) : 379-392.

Heilbrun, Alfred B. et al. (1986). Self-Report Measurement of Type A Behavior : Toward Refinement and Improved Predicting. *Journal of Personality Assessment*. 50(4) : 525-539.

Jenkins, C.D., Zyzanski, S.J., & Rosenman, R.H. (1971). Progress toward Validation of Computer-Scored Test for the Type A Coronary-Prone Behavior Pattern. *Psychosomatic Medicine*, 33, 193-202.

Kall, R. (2004). *Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line : at Work in Business*. (Online). Available: http://www.futurehealth.org/ Retrieved June 8, 2010

Kjerulf, Alexandar. (2006). *Top 5 Reasons to Make Your Startup a Great Place to Work*. (Online) Available http://positivesharing.com/happyhouris9to5/ Retrieved June 8, 2010

Leckie, Gloria J. & Brett, Jim. (1997). *Job Satisfaction of Canadian University Librarians : A National Survey.* (Online) Available http://crl.acrl.org/content/58/1/31.full.pdf Retrieved June 10, 2010

Luzius, Jeff & Ard, Allyson. (2006). Leaving the Academic Library. *The Journal of Academic Librarianship. 32*(6) : 593-598. (Online). Available: http://www.sciencedirect.com/ science/article/pii/S0099133306001091 Retrieved June 8, 2010

Lyubomirsky, S. (2001). Why Are Some People Happier Than Others? : The Role of Cognitive And Motivational Processes in Well-Being. *American Psychologist.* 56 : 239-249. http://www.faculty.ucr.edu/~sonja/papers/L2001.pdf Retrieved June 8, 2010

Manion, Jo. (2003, December). Joy At Work! Creating a Positive Workplace. *Journal of*

Nursing Administration. 33(12): 652-659.

Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality.* 2nd ed. New York: Harper and Row.

Millard, D. M. (2003). Why Do We Stay? Survey of Long-Term Academic Librarians in Canada. *Portal : Libraries and the Academy, 3*(1). 99-111.

Rathbun-Grubb, Susan. (2007). *Why Librarians Leave: A Proposal to Study the Factors that Influence Librarians to Exit the Profession*. (Online). Available http://www.eblip4.unc.edu/papers/Rathbun-Grubb.pdf Retrieved June 8, 2010

Rue, L. W. & L. L. Byars. (2003). *Management Skill and Application*. 10th ed. NewYork : McGraw-Hill.

Topper, Elisa F. (2007). Stress in the Library Workplace. *New Library World*. (Online). Available: http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentId=1640502&contentType=Article Retrieved June 8, 2010

Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Working Life. *Harward Business Review.* 12(16). 155.

Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being And Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupation Psychology.* 63. 193-210.

---------. (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist.* 20(12) : 726-729.

Wrzesniewski, A., et al. (1997). Job Careers and Callings : People's Relation to Their Work. *Journal of Research in Personality*. 31. 93-135.

Zurawski, RaymondM. & Houston, B. Kent. (1983, September). The Jenkins Activity Survey Measure of Type A and Frustration-Induced Anger. *Motivation and Emotion*. 7(3) : 301-312.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ	จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 11 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร	จำนวน 56 ข้อ
ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 24 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจง ก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละตอน

3. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

@ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง สำหรับความร่วมมือที่ดียิ่งของท่าน @

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **( )** และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ
   ( ) ต่ำกว่า 25 ปี
   ( ) 25-29 ปี
   ( ) 30-39 ปี
   ( ) 40-49 ปี
   ( ) มากกว่า 49 ปี

2. สถานภาพ
   ( ) โสด
   ( ) สมรส
   ( ) หม้าย / แยกกันอยู่

3. สถานภาพการจ้างงาน
   ( ) ข้าราชการ
   ( ) ลูกจ้างประจำ
   ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย

4. ท่านทำงานอยู่ในฝ่าย/กลุ่มงาน
   ( ) สำนักงานผู้อำนวยการ
   ( ) พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
   ( ) วิเคราะห์และสร้างฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ
   ( ) บริการทรัพยากรสารสนเทศ
   ( ) ส่งเสริมผู้ใช้
   ( ) วารสาร
   ( ) เทคโนโลยีการศึกษา
   ( ) เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสำนักหอสมุด….....….....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

6. รายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน…….....……บาท (รายได้ประจำ+รายได้พิเศษ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความต่อไปนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ของท่าน ไม่มีคำตอบใดที่ผิดหรือถูก **คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา					
2	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
3	ข้าพเจ้าเป็นคนเข้าสังคมง่าย					
4	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
5	ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ					
6	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว จนไม่สามารถทำในสิ่งที่ตั้งใจได้					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					
9	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับคนอื่น					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ					
11	ข้าพเจ้าไม่นิยมแข่งขันกับคนอื่นเนื่องจากกลัวการพ่ายแพ้					
12	ข้าพเจ้าชอบมีชีวิตอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13	ข้าพเจ้าชอบผัดวันประกันพรุ่ง					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจหากต้องหาเรื่องมาคุยเมื่ออยู่ในกลุ่ม					
15	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
16	หากข้าพเจ้ากำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ข้าพเจ้าจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา					
17	ข้าพเจ้าเป็นคนทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว					

คำชี้แจง ตอนที่ 3-6

โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงกับท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้ามาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าบ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของข้าพเจ้าน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับงานที่ทำ					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกดีเมื่อสามารถให้บริการได้ตามความคาดหวังของผู้ใช้					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกดีหากวันนี้เป็นวันหยุดของข้าพเจ้า					
7	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อที่ต้องทำงาน					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเวลาผู้ใช้สอบถามข้อมูลจำนวนมาก					
10	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
11	ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	สัมพันธภาพในครอบครัว					
1	บุคคลในครอบครัวของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
2	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย					
3	การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยกัน หรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน					
4	สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานของท่าน					
5	เมื่อข้าพเจ้าประสบกับปัญหา สมาชิกในครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าเสมอ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	นโยบายและการบริหารงาน					
1	องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน					
2	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กร					
3	องค์กรกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน					
4	บุคลากรในองค์กรมักได้รับมอบหมายงานให้ทำนอกเหนือจากงานตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
5	การบริหารจัดการภายในองค์กรมักเต็มไปด้วยกฎระเบียบ และข้อบังคับ					
6	การกำหนดนโยบายขององค์กรไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
7	การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ					
8	นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ					
9	การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
	คุณลักษณะงาน					
10	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
11	ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี					
12	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
13	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง					
14	ท่านถูกเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ทำให้ต้องใช้เวลาเรียนรู้งานใหม่อยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ควบคุม กำกับและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเป้าหมาย					
16	รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีแล้ว (เช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลา, ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น)					
17	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน					
18	การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลาที่ต้องรีบเร่งให้เสร็จตามกำหนด					
19	การมอบหมายงานแก่บุคลากรในองค์กรขาดการกระจายงาน					
	สัมพันธภาพในที่ทำงาน					
20	หัวหน้างาน เป็นกันเองกับท่าน					
21	หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน					
22	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
23	ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน					
24	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
25	ท่านไม่สามารถมอบหมายงานหรือขอร้องให้เพื่อนร่วมงานทำงานแทนท่านได้					
26	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
27	บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน					
28	ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน					
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
29	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง / โยกย้าย / ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กร					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
30	เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
31	องค์กรไม่ได้รักษาสิทธิประโยชน์ในเรื่องความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งของท่าน					
32	ท่านสูญเสียโอกาสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
33	ท่านขาดโอกาสรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
	การได้รับการยอมรับนับถือ					
34	ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์กร					
35	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ					
36	ท่านได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ					
37	ท่านไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่สำคัญ					
38	ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน					
39	ท่านรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
40	ข้อเสนอแนะของท่านต่อองค์กรมักไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
41	บุคลากรทุกคนในองค์กรให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือท่าน					
	ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน					
42	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
43	ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงานอยู่เสมอ					
44	ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบเลยว่าการทำงานของท่านมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
45	ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเลย เมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมายของหน่วยงาน					
46	องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ / สังสรรค์เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
47	เมื่อเกิดความผิดพลาดจาการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะตำหนิหรือซ้ำเติมท่านทุกครั้ง					
48	ท่านท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และไม่อยากทำงานเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความล้มเหลว					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
49	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม					
50	สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนบุคลากร					
51	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดี					
52	ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรอยู่เสมอ					
53	ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
54	องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ					
55	บรรยากาศในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสำหรับการทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ความพึงพอใจในชีวิต					
1	โดยภาพรวม ท่านพอใจสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน					
2	หากเปลี่ยนแปลงได้ ท่านคิดว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลยในชีวิต					
3	ท่านรู้สึกว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี					
4	ท่านท้อแท้ เหนื่อยหน่ายกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
5	ท่านไม่เคยภูมิใจในตัวเองกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
6	ท่านพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน					
7	ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้					
	ความพึงพอใจในงาน					
8	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
9	ท่านรักและผูกพันกับงานที่ทำ					
10	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ					
11	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
12	ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ					
13	ท่านไม่เคยภูมิใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
14	ท่านภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง					
	อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน					
15	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
16	ท่านอารมณ์ดีขณะทำงาน					
17	ท่านสนุกสนานกับการทำงาน					
18	ท่านเบื่อหน่ายกับการทำงาน					
19	ท่านหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดีกับการทำงาน					
20	ท่านกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
21	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ					
22	ท่านเคยรู้สึกไม่อยากทำงาน					
23	ท่านไม่ชอบใจ หรือไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง					
24	ท่านอยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน					

ขอบคุณ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	ชินกร น้อยคำยาง
คุณวุฒิ	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สังกัด	สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 02 2584002-3

ชื่อ	ปภาดา น้อยคำยาง
คุณวุฒิ	ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)
ตำแหน่ง	บรรณารักษ์
สังกัด	งานบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 02 2584002-3