

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ธัญญา คอแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ธัญญา คอแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3

TANYA KORKEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVETSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธัญญา คอแก้ว**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ .....
(รศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Happiness at wort affects performance of teacher civil servants in Chian Yai district under the office of primary educational service area Nakhon Si Thammarat district 3
Student's Name	:	Tanya Korkew
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot
Co-Advisor	:	Dr.Santi Aunjanum

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Dr.Boonsong Thongiang)

Member (Advisor) .....

(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Co-Advisor) .....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr.Nopparat Chairueang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธัญญา คอแก้ว**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($r = .440 - .762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรความสุขในการทำงานเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 71.0 (R^2 = .710) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.252 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ = 1.827 + 0.353 (X_5) + 0.257 (X_2)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ = 0.340 (X_5) + 0.332 (X_2)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Happiness at work affects performance of teacher civil servants in Chian Yai district under the office of primary educational service area Nakhon Si Thammarat district 3**
Student's Name	:	**Tanya Korkew**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot**
Co - Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

Research on Happiness at work that affects the work efficiency of teachers in Chian Yai District Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3, the objectives are 1) to study the level of happiness in the work of teachers in Chian Yai District, Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3 2) To study the level of work efficiency of civil servant teachers in Chian Yai District Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 33) To study the relationship between happiness at work and work efficiency of civil servant teachers in Chian Yai District Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3 and 4) To study the variables predicting happiness at work that affect the work efficiency of teachers in Chian Yai District. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3, there were 59 items. For the statistics used in data analysis, including frequency values and finding percentages, averages, and standard deviations. Analyze statistics using ready-made programs.

The research finding were as follows:

1) The happiness at work of civil servant teachers in Chian Yai District under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3 was found to be overall at a high level.

2) The performance efficiency of teachers in Chian Yai District Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3was found to be at a high level overall.

3) The relationship between happiness at work and work efficiency of teachers in Chian Yai District Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3, it was found that There is a positive relationship (r = .440 - .762) with statistical significance at the .001 level.

4) Results of stepwise multiple regression analysis to propose the selection of work happiness variables into the best prediction equation for predicting the work efficiency of teachers. Under the Office of Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat District 3 It was found that the variables in work progress Positive thinking Together they can predict the performance of teachers. Statistically significant at the .001 level, both variables can explain 71.0 percent of the variation in the performance of teachers (R2 = .710). The error from the forecast is 0.252. The equation can be written. As follows: $\hat{Y}$ = 1.827 + 0.353 (X_5) + 0.257 (X_2) The prediction equation in standard score form is as follows: $\hat{Z}$ = 0.340 (X_5) + 0.332 (X_2)

Keywords : Happiness at work, Operational efficiency

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ และดร.สันติ อุนจะนำ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวทางการเขียนวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณคณะกรรมการ การสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยเติมเต็มวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยโรงเรียนบ้านปากพญา และนางบังอร แป้นคง ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนท่านครญาณวโรภาสอุทิศ ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนส้าน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนวัดสามัคคีนุกูล อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนวัดสวนขัน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนบ้านจันดี อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช และโรงเรียนฉวาง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Try out) และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา ขอบพระคุณ ครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ขออำนาจคุณศรีรัตนตรัย คุณงามความดี บารมีแห่งธรรมจงปกป้องคุ้มครองผู้มีพระคุณทุกท่านให้มีความสุข ความเจริญ ด้วยเทอญ

ธัญญา คอแก้ว

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) เป็นช่วงเวลาที่มีแนวโน้ม ของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีมูลค่าที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีการสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีมูลค่าสูงและความรับผิดชอบทางสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สร้างนวัตกรรม, สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง สนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น, และให้ความสำคัญกับการปกครองที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส และการยึดมั่นเทคโนโลยีที่สะอาด รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจที่มูลค่ายั่งยืนในระยะยาว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 2) เพราะคนทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังตกต่ำลง นอกจากนี้ก็ยังรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010, p. 116-117) ซึ่งในสภาวการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไก ที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถ ผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเอง

จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญ คือ การทำงานอย่างมีความสุข ความสุขจะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการ เล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การและเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์การจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์การ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์การจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และ พฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพัน ต่อองค์การในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560, หน้า 122) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาเศรษกิจที่มีมูลค่าเพราะคนคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ในการสร้างสังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ในการสร้างความยั่งยืนนอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วย การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต่างปรารถนา หากพนักงานได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความสุขย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเองยังส่งผลเสียต่อองค์กรที่จะสร้างเศรษกิจที่มีมูลค่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตของ องค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีที่สะอาดและการรักษาสิ่งแวดล้อม สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานกับสังคม เป็นการจัดการให้บุคคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นการนำสังคมไปสู่ความก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความ

จงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์การในระยะยาวบุคลากรอยู่กับองค์การนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมายทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรม เหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559, หน้า 2) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์การเสมอ (Peter Drucker, อ้างถึงใน สุชานุช พันธนียะ, 2553, หน้า 10) การผลิตมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าได้นั้นเราต้องเริ่มจากผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพก่อน ซึ่งอาชีพที่ทำหน้าที่หลักในการผลิตมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถควบคู่คุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่มนุษย์ที่มีประสิทธิได้นั้นคืออาชีพ “ครู” ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและยิ่งใหญ่ ซึ่งในการทำงานของครูในอดีตจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เมื่อมีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนพัฒนาผู้เรียนมากขึ้นการทำงานหรือภาระงานย่อมเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนโดยมีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้การทำงานของครูบางคนที่มีอายุมาก เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่บรรจุใหม่รวมถึงการอบรมศิษย์ในปัจจุบันซึ่งเป็นเด็กที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ความสามารถในการอ่านลดลง รวมถึงผลการทดสอบ PISA ซึ่งเด็กไทยได้คะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554, หน้า 11) ซึ่งเชื่อว่าถ้าครูมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขผู้เรียนมีความสุขด้วยเช่นกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้นได้

ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงามเป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นำมา ซึ่งความดีงามรับรู้ว่าดี มีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้ เห็นทั้งร่ายการและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังตื่นเต้น มีอารมณ์ร่าเริงและเบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รัก และพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดีและไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ดังคำกล่าวที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุขและสนุกกับการทำงาน คนที่จะทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (ว.วชิรเมธี, 2556 : 46) ดังนั้น ประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะดึงศักยภาพมา ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นออกมา อย่างมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานลดลงหรือปราศจากความเครียดในการทำงานช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งองค์กรนั้น ๆ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานในอันที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายของชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.3 คำถามการวิจัย

1. ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในทิศทางใด
4. ความสุขในการทำงานด้านใดบ้างที่เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในทิศทางบวก

4. มีความสุขในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็น ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูจำนวน 186 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน ตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแต่ละกลุ่มเครือข่าย จากนั้นเขียนชื่อ-สกุล ครูลงในกล่องตามสังกัดเครือข่าย จากนั้นทำจับสลากแบบไม่ใส่คืนจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 กลุ่มเครือข่าย

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ

1. ค่าตอบแทน
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม คือ

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพงาน
3. ปริมาณงาน
4. ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
5. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

1.5.3 ด้านพื้นที่

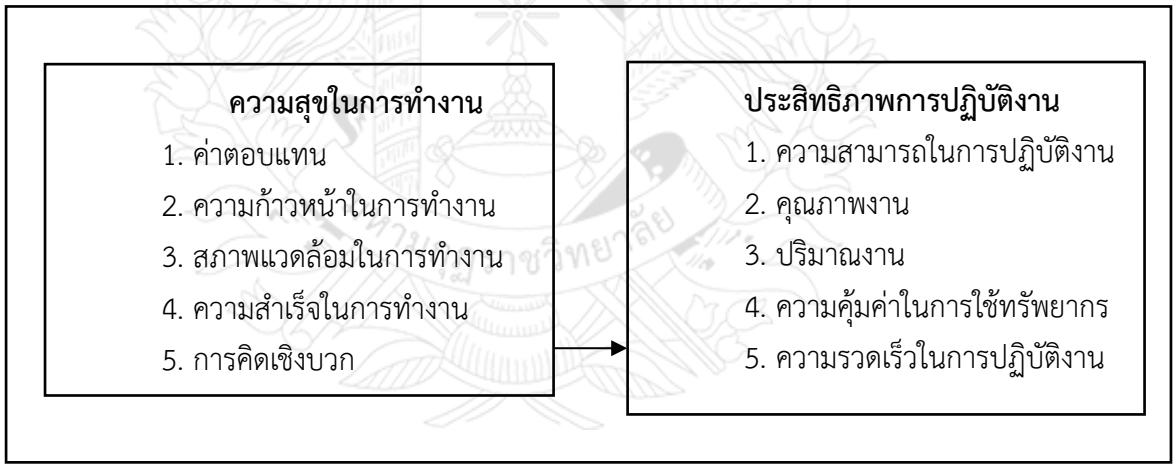
โรงเรียนในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.5.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2566 (เดือนพฤศจิกายน 2566 - เดือนมีนาคม 2567)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3ได้ทราบการดำเนินงานตามรายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 5 ด้าน ประกอบด้วย

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงิน อาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ ผลประโยชน์สวัสดิการ หรือการให้บริการต่างๆกับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่างๆ เป็นต้น

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าจะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบคนปฏิบัติงานในขณะทำงาน จะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การตั้งเป้าหมายในการทำงานการกำหนดสิ่งที่เราต้องการจะได้มาหรือสิ่งที่เราต้องการจะทำหรือความต้องการอะไรก็แล้วแต่ที่เรามุ่งมั่นตั้งใจจะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ ในที่นี่ก็คือเราเห็นภาพตัวเองทำงานแบบไหน ประสบความสำเร็จอย่างไรในหน้าที่การงาน ซึ่งหลายครั้งอาจเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำอยู่ หรือจะเป็นการได้เปลี่ยนงาน ย้ายเข้าทำงานในบริษัทที่ใฝ่ฝัน เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเป้าหมายในการทำงานได้ทั้งนั้น ซึ่งการวางเป้าหมายเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนเพื่อให้คุณสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณได้

การคิดเชิงบวก หมายถึง ความคิดสามารถนำพาไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการคิดเชิงบวกเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนา โดยจะมีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งการคิดยังมีผลต่อสภาวะกายและใจ ที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างร่างกายและความคิดกับความรู้สึก ซึ่งการคิดเชิงบวกก็จะท าให้ค้นพบ ด้านดีของปัญหาได้มองเห็นคุณค่าอันดีงาม เกิดประโยชน์ต่อชีวิตตนและบุคคลรอบข้าง โดยจะช่วย ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คุ้มค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีองค์ประกอบของความสุข 5 ด้าน ประกอบด้วย

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ศักยภาพด้านร่างกาย และจิตใจหรือสติปัญญาที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความรับผิดชอบงานนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี

คุณภาพงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูงได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำไม่มีข้อผิดพลาด และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน

ด้านปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดมีปริมาณที่เหมาะสม จำนวนงานที่เกิดขึ้นได้จัดลำดับความสำคัญจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้องรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถให้บริการได้ทันเวลา

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสภาพความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. ได้รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

3. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนและสังคมสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือวางแนวทางในการพัฒนาคนและสังคมได้ต่อไป

4. ทราบถึงตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.3 ตารางการสังเคราะห์ความสุขในการทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

2.1.4.1 ค่าตอบแทน

2.1.4.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.1.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.4.4 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.4.5 การคิดเชิงบวก

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ตารางสังเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.4 องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.4.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2.4.2 คุณภาพงาน

2.2.4.3 ปริมาณงาน

2.2.4.4 ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

2.2.5.5 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้ 1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง 3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกาย สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย 4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะ แตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ 6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี 7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น 8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญ มากกว่าผู้ชาย 9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ 10. บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ 11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ 12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน 13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์ 14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. สภาพการทำงาน
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

12. การยอมรับนับถือ

13. การสื่อสาร

14. การพัฒนาตน

สุมาลี ดวงกลาง (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และ ด้านสุขภาพกายและใจดี

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีศีลธรรม

2. ด้านการผ่อนคลาย

3. ด้านครอบครัวอบอุ่น

4. ด้านการศึกษาหาความรู้

5. ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร

6. ด้านการมีเงิน

7. ด้านสังคมดี

8. ด้านสุขภาพกายและใจดีการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

ดังนั้นสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ต้องใช้ทักษะในการจูงใจบุคลากรให้ความร่วมแรงร่วมใจกัน โดยใช้กระบวนการในการวางแผนร่วมกันในการจัดการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลทำให้องค์กรมีผลสัมฤทธิ์

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560, หน้า 4) ได้แบ่งความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสุขระยะสั้น และ ความสุขระยะยาว ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ท้าทายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็จะมี ความสุข ซึ่งบางทีการไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่ การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขได้แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น หลังจากนั้น ร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่ภาวะ ปกติ และอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ ส่วนความสุขระยะยาว ขึ้นอยู่กับการที่มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่ คนบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่น บางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของการทำความดี ตามหลักศาสนาและหรือการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการ เข้าถึงพระเจ้าเป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมี ความสุขมากขึ้น

ดั้งนั้น ความสุข ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจที่ได้รับ

2. ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชนิกา แสงทองดี (2560, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. สนุกสนานกับการทำงาน

4. ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ภัทรดนัย ใต้ไธสง (2561, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการทำงานของตน และคาดหวังให้องค์กรที่ตนทำงานนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) พนักงานจะทำงานบนความทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้)

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. องค์กรแห่งความสุข

2. บรรลุตามเป้าหมาย

อาร์ไกล์, เอ็ม. Argyle, M. (1989 อ้างใน Waleed Al-ali et al, 2018, p. 10) กล่าวว่า การวัดความสุขในการทำงานสามารถทำได้ ดังนี้ 1. การมองในแง่ดี (Optimism) คือ มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าคนที่มองในแง่ร้าย การมองในแง่ดีจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงไม่ใช่การเพ้อฝันหรือคาดหวังสูง 2. สัมพันธภาพทางสังคม (Social relationships) คือ ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อระดับ ความสุขของบุคคลในทุกระดับ และทุกช่วงวัยเพราะการมีสัมพันธภาพภาพที่ดีนั้น หมายถึงการได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ การมีกิจกรรมที่สนุกสนานร่วมกัน การได้รับคำปรึกษา และการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 3. ความรู้สึกเฉย ๆ (Passive moods) คือ ความรู้สึกที่จะมีความทุกข์ก็ไม่ใช่จะมีความสุขก็ไม่เชิง ไม่มีความรู้สึกอยากได้หรืออยากมี

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การมองในแง่ดี

2. สัมพันธภาพทางสังคม

3. ความรู้สึกเฉย ๆ

ณัฐนันท์ ทาคำ และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2561, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการรับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานเป็นอีกหนึ่งแรงกระตุ้นและการขับเคลื่อนที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดั้งนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ด้านการรับการยอมรับนับถือ
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's (Hierarchy of Needs) (1954 อ้างถึงในปราณี ปาริฉัตต์กุล 2561, หน้า 5) เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะครอบครองความต้องการ เฉพาะอย่าง ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับที่ต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจ กับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด เมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้ว จึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย Safety (needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจาก สิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น เป็นความต้องการลำดับที่2 ที่เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของมนุษย์

3. ความต้องการทางสังคม (The esteem needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนเป็น เจ้าของ ความรู้สึกว่าตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก ฉะนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นใน สังคม การยอมรับของบุคคลอื่นจึงเป็นความต้องการของมนุษย์โดยเฉพาะการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต Self - (actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิต ของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิต

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางกายภาพ
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ธัมมัฏฐิตตา อยู่เจริญ และ เจษฎา อังกาบสี (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีสถานที่สำหรับออกกำลังกายมีบรรยากาศที่ ทำให้รู้สึกอบอุ่น จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษา

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี

2. สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (อ้างถึงในปราณี ปาริฉัตต์กุล, 2561, หน้า 4) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาด้านปัจจัยภายนอกที่มี ผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน Motivation (factors หรือMotivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีสภาพ เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ The work (itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ การยอมรับนับถือนี้ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพึงพอใจที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ ๆ และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจที่จะให้บุคคลอยากทำงาน

1.5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6. โอกาสในการเจริญเติบโต Possibility (of growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค้ำจุนรักษาจิตใจ (Maintenance factors) เป็นปัจจัยมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลในการป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้คือ

2.1.นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่าง ๆ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันภายในองค์กร

2.2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3. ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ Fringe (benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลในการตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มนอกเหนือจากการที่จ่ายผลตอบแทนในขั้นพื้นฐาน

2.5. สภาพการทำงาน Working (conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความสำเร็จของงาน
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
๖. โอกาสในการเจริญเติบโต
7. การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
8. ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
9. ความมั่นคงในงาน
10. สวัสดิการ
11. สภาพการทำงาน
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานคือได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของ บุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ

ทำงานของบุคลาการ เพราะว่าการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุคใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ
2. ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป
3. ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า
4. เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจ
5. ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัย
6. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

ยศพร ปัญจมะวัต (2561, หน้า 6) นิยามว่า ความสุขคือการมีชีวิตอยู่แบบสมถะ มีความสบายใจ ไม่เจ็บป่วย มีชีวิตครอบครัวที่ดี

ดั้งนั้น ความสุข ประกอบด้วย

1. การมีชีวิตอยู่แบบสมถะ
2. ความสบายใจ ไม่เจ็บป่วย
3. มีชีวิตครอบครัวที่ดี

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า “ความสุขในการทำงานมีปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ”

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานคือ การมีครอบครัวดีหมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง สมาชิกใน ครอบครัวมีความรักใคร่สามัคคีช่วยเหลือสนับสนุนและคอยให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับ ปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง
2. ความรักใคร่สามัคคีช่วยเหลือ
3. สนับสนุนและคอยให้กำลังใจกัน

ชนธิชา ทองมาก (2562, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

2. ด้านการผ่อนคลาย

3. ด้านการหาความรู้

4. ด้านคุณธรรม

5. ด้านใช้เงินเป็น

6. ด้านครอบครัวดี

7. ด้านสังคมดี

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2561, หน้า 3) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความสุขคือมี ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีครอบครัวที่ดี มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันในองค์การ เกินนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

2. ด้านครอบครัวที่ดี

สุมาลี ทองดี (2563, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน

นภดล กรรณิกา และคณะ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาแต่เกิดขึ้นได้ยาก พบว่ามีหลายศาสตร์ที่ พยายามศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับความสุข แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้ พัฒนาและถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุข โดยการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ประกอบด้วยการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวกและการกำหนดเป้าหมายในชีวิต

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาจุดแข็งของตนเอง

2. การปรับความคิดให้เป็นบวก

3. การกำหนดเป้าหมายในชีวิต

มาลิณี เทียมพัฒน์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานทุกคนนั้นต้องทำตำแหน่ง เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานดังตารางที่ 2.1

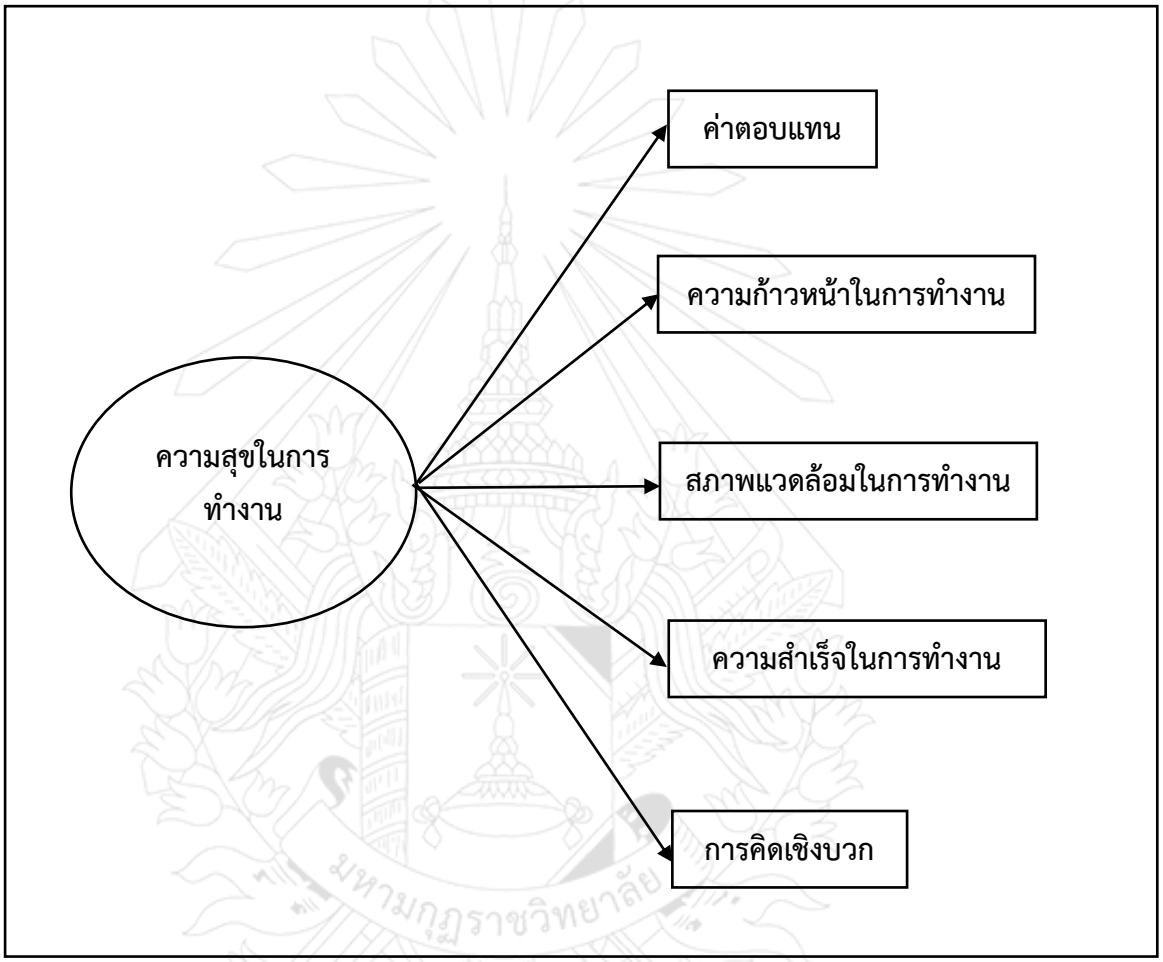
ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	นักวิชาการ / นักวิจัย									
	1) มาสโลว์ Maslow's (Hierarchy of Needs) (1954 อ้างถึง ในปราณี ปาริฉัตต์กุล 2561, 5)	2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - factor theory) (อ้างถึงในปราณี ปาริฉัตต์กุล 2561, หน้า 4)	3) ธัม์มัฏฐิตา อยู่เจริญ และ เจษฎา อังกาบสี (2561, หน้า 18)	4) ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, หน้า 10)	5) สุมาลี ดวงกลาง (2560, หน้า 8)	6) นิเวศน์ เพชรชิรวรากร (2560, หน้า 4)	7) ชนิกา แสงทองดี (2560, หน้า 23)	8) ภัทรดนัย ใต้ไธสง (2561, หน้า 3)	9) อาร์ไกล์, เอ็ม. Argyle, M. (1989 อ้างใน Waleed Al-ali et al, 2018)	10) ณัฐนันท์ ทาคำ และกมกพร ชัยประสิทธิ์ (2561, หน้า 76)
1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	✓			✓						
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน			✓	✓						✓
3. การยอมรับนับถือ			✓	✓						
4. การพัฒนาตน				✓	✓					
5. ความสำเร็จในการทำงาน						✓	✓	✓		
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน				✓						
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓		✓			✓			✓
8. ด้านลักษณะงาน				✓						✓
9. ด้านครอบครัว					✓					
10. ค่าตอบแทน	✓		✓	✓	✓					
11. ด้านสังคมดี		✓			✓					
12. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี				✓						
13. พึงพอใจในการทำงาน						✓	✓			
14. การคิดเชิงบวก				✓			✓		✓	
15. องค์กรแห่งความสุข								✓		
16. สุขภาพกายสุขภาพจิตดี					✓					
17. แรงจูงใจในการทำงาน		✓								
รวม	2	2	3	10	5	2	4	2	1	3

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	นักวิชาการ / นักวิจัย									
	11) ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561, หน้า 14)	12) ยศพร ปัญจมะวัต (2561, หน้า 6)	13) มุรีปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5)	14) ปรีดากรณ์ ศุทธิเวทิน (2562, หน้า 9)	15) ชนธิชา ทองมาก (2562, หน้า 36)	16) ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2561 หน้า 3)	17) สุมาลี ทองดี (2563, หน้า 26)	18) นภดล กรรณิกา และคณะ (2564, หน้า 28)	19) มาลินี เทียมพัฒน์ (2564, หน้า 26)	ความถี่
1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	✓									3
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	✓		✓	✓					✓	7
3. การยอมรับนับถือ	✓	✓								4
4. การพัฒนาตน								✓		3
5. ความสำเร็จในการทำงาน	✓						✓			5
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน		✓		✓						3
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						✓				5
8. ด้านลักษณะงาน	✓									3
9. ด้านครอบครัว			✓		✓	✓				4
10. ค่าตอบแทน	✓			✓						6
11. ด้านสังคมดี	✓									3
12. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	✓			✓						3
13. พึงพอใจในการทำงาน				✓						3
14. การคิดเชิงบวก					✓			✓		5
15. องค์กรแห่งความสุข										1
16. สุขภาพกายสุขภาพจิตดี		✓			✓					3
17. แรงจูงใจในการทำงาน										1
รวม	8	3	2	5	3	2	1	2	1	63

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ที่ได้จาก 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสำเร็จในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงานค่าตอบแทน, และการคิดเชิงบวก ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปร ความสุขในการทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน

2.1.4.1 ค่าตอบแทน

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560, หน้า 6) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ริชาร์ด เอฟ. Richard F. Walton (1975, อ้างถึงใน พะยอม สดใส, 2560) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์การ อย่างไรก็ตามคำว่า เพียงพอจะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้น ๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561, หน้า 138) ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นทางการเงินได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันสุขภาพและชีวิตค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช่ทางการเงินที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ชินวุฒิ เจษฎาญานเมธา (2562, หน้า 6) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนจูงใจเงินพิเศษประจำปี และในรูปแบบที่ไม่ใช่เงิน เช่น สิทธิ สวัสดิการ สภาพการทำงาน ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความเท่าเทียมภายในองค์กร และให้สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564, หน้า 5) ได้ให้นิยามเรื่องค่าตอบแทนไว้ คือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้างและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นการจูงใจเพื่อทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อยางมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจะเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน และเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการกำหนด ค่าตอบแทนดังต่อไปนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) ค่าตอบแทนที่นายจ้างกำหนดถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะต้องกาหนดไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ให้ในสังคม เพื่อให้เพียงพอที่ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) ค่าตอบแทนที่นายจ้างกาหนดจะต้องเป็นธรรม โดยต้องถูกจัดสรรอย่างเท่าเทียมกันในระดับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ที่เท่ากนักการกา

หนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม โดยหากทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบเดียวกัน ดังนั้น ความยากง่ายของงานที่ได้รับนั้นจะต้องใกล้เคียงกันโดยหลักความเป็นธรรมมี 3 ประการคือ

2.1 ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) หมายถึงการทำงานที่มี หน้าที่และความรับผิดชอบ รวมไปถึงมีความยากง่ายของงานในระดับเดียวกนภายในองค์กรเดียวกันจึงควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ซึ่งเรียกว่า “เงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value)

2.2 ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาท างานในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรต้องมีน าค่าตอบแทนภายในมาพิจารณาและกาหนดให้ สอดคล้องกับการจ้างงานขององค์กรอื่น จึงอาจจะต้องประเมินค่าของงานและให้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันได้ในงานระดับเดียวกันแต่อยู่คนละสาขาในตลาดแรงงาน และหากเกิดอุปสงค์มากในสายงาน หรือสาขานั้น ๆ ค่าตอบแทนจึงต้องถูกกำหนดให้สามารถ แข่งขันกับในตลาดได้ เพื่อจะได้สามารถสรรหาคนเก่งและคนดีเข้ามาทำงานในองค์กรได้ง่ายขึ้น

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) ต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลในการกาหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมด้วย เนื่องจากถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ทำงานและความรับผิดชอบ รวมไปถึงความยากง่ายของงานที่ เหมือนกัน แต่องค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงกว่าสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า โดยใช้ระยะเวลาในการทำงานเข้ามาเป็นอีกปัจจัยในการพิจารณเช่นกัน

3. หลักความสมดุล (Balance) คือการกาหนดค่าตอบแทนที่สมดุลระหว่างสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ หรือความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล ความสมดุลระหว่างเงินกับรายจ่ายด้านอื่น

4. หลักความมั่นคง (Security) กล่าวคือองค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนโดยต้องนึกถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต สุขภาพและความปลอดภัย รวมไปถึงความเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน ยกตัวอย่างเช่นให้เงินค่าเสี่ยงภัยเพิ่มสำหรับงานที่ความเสี่ยงสูง และนอกจากนี้ยังต้องมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นอื่นๆให้กับพนักงานเช่น เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ และเงิน เกษียณอายุ เช่น บำเหน็จ หรือ บำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) องค์กรต้องกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้พนักงานเพื่อให้ทำงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพนักงานจะได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลยกตัวอย่างค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจพนักงานได้

6. หลักการควบคุม (Control) องค์กรต้องสามารถควบคุมการกำหนดค่าตอบแทนให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับรายจ่ายขององค์กรในแต่ละปีเพื่อให้องค์กรควบคุมต้นทุนการดำเนินกิจการให้อยู่ในงบประมาณที่ตั้งไว้ และสามารถต่อยอดให้เติบโตได้

สุรพัฒน์ มังคะลี (2561, หน้า 103) ค่าตอบแทน ไม่ได้มีแต่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์ทางการเงินเท่านั้น (Financial Compensation) แต่ยังมีส่วนประกอบอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่นสภาพการทำงานที่เหมาะสม และเป็นที่ต้องการของพนักงานแต่ละบุคคล รวมถึงความพึงพอใจในงาน ความสุขในที่ทำงาน (Happiness in Workplace) ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก็คือ ค่าตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน (Non-Financial Compensation)

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงิน อาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่างๆกับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่งการบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.4.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 6) ให้ความหมายของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีความรู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นหากทำงานต่อไปมีความสนุกกับงานที่ทำและมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้นปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลางานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีโอกาสได้เรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่อยู่ในช่วงจังหวะชีวิตของการทำงานมีความต้องการให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อสร้างโอกาสในชีวิตให้กับตนเองได้พัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง หรืออาจ มีผลต่อรายได้ที่อาจมีการพิจารณาจากหัวหน้าให้ได้รับเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่จะทำให้แต่ละคนมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น แน่นอนว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นทางหนึ่งที่ทำให้ตนเอง สามารถเดินต่อในเส้นทางการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญมีผลต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2561, หน้า 121) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรมทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้งานร่วมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การดังนั้น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในสายอาชีพ

คณาธิป จันทร์สง่า (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

นันธิชา ปัจจัยโย (2562, หน้า 3) ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์การ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ การประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา เพราะต้องสร้างแรงจูงใจบุคลากรและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งรักษาคนดีและเก่งไว้กับองค์กร

ชูศักดิ์ ตันทอง (2562, หน้า 55) ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน รวมทั้งในอาชีพสายงานต่าง ๆ เพราะความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึง ความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จในชีวิตของบุคคล เช่น จากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทำให้มีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจในตัวงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ชุติมา สุภาวะไตร (2563, หน้า 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงาน และพฤติกรรม เพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 287) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล เพราะการที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งจะช่วยทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับงานจนสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง การได้รับสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่กรณีการย้ายไปอีกแผนกโดยที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบในงาน แต่ไม่ได้หมายความถึงความก้าวหน้าในงานที่แท้จริง

มาลิณี เทียมพัฒน์ (2564, หน้า 171) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการทุกคนนั้นต้องทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จึงถือว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าจะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.1.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติ (2554, หน้า 6 มาตรา 4) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

ยิ่งยศ เปรมฤดี (2562, หน้า 6) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ที่ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

หทัยชนก ขวัญเจริญศรี (2562, หน้า 178) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

ธวัชชัย รัชสมบัติ (2565, หน้า 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นลักษณะของสภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ ความร้อน สารเคมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต้องเอื้อ ต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระบบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่ เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีคุณภาพพร้อมต่อการใช้งานได้ตลอดเวลา หากภายในองค์กรหรือหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นอันดับแรก ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological

Environment) และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย (Security Environment) เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างแรงจูงใจความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานให้กับบุคลากรส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคต

สิ่งแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆอากาศที่หายใจ เสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และ รวมถึงเชื้อโรคต่าง ๆ ด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน ได้แก่ เสียงดัง ความร้อน ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) สิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องเกี่ยวข้อง เช่น สารเคมีที่ใช้ สารเคมีที่เป็นผลผลิต สารเคมีที่เป็นของเสียต้องกำจัด เช่น สังกะสี แมงกานีส สารตะกั่ว สารปรอท สารเคมีนั้นอาจอยู่ในรูปของก๊าซ ไอ ฝุ่น ละลอง ควัน หรืออยู่ใน รูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต ได้แก่ แบคทีเรีย เชื้อรา ไวรัส พยาธิ และ สัตว์ อื่น ๆ เช่น งู ตะขาบ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นข้าว ฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ

4. สิ่งแวดล้อมทางเออร์กอนอมิคส์ (Ergonomics) สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะ ที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ สภาวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบ บังคับให้ต้องทำงานโดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินกำลังหรือ ทำงานซ้ำซากจนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

ปิยาภรณ์ พรหมทัต (2564, หน้า 170) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้นต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560, หน้า 16) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพอากาศ พื้นที่ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป รวมถึงสิ่งที่บุคลากรสร้างขึ้นในบริเวณที่ทำงานอยู่

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของบุคลากรโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นหรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในบริษัท ประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะการจัดให้มีสิ่งที่ ป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาล เบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด ห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ

เกษมพันธ์ สุธีโร (2561, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับเช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาส เสียสละเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง 1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ว่า หัวหน้างานให้การสนับสนุนให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กร ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ มาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้ 2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ 2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร 3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน

โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมาย องค์กรนโยบาย อีกทั้งการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการวาง มาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน 3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ แนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ 3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน องค์กรโดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้งานดีขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจ กับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก กลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

คณาธิป จันทร์สง่า (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่องานที่ปฏิบัติและต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

กัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2561, หน้า 37) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1.1 แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากในการทำงานทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ขาดสมาธิในการทำงาน 1.2 เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากอาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหูพนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ 1.3 การถ่ายเทอากาศในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิ ความชื้นการหมุนเวียนอากาศ 1.4 ลักษณะของห้องทำงานควรมีให้เพียงพอต่อการใช้และจำนวนพนักงาน 1.5 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพอุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งานสะดวกแก่การใช้สิ่งเหล่านี้ ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งงออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้ง กาย วาจา และใจต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล 2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มี

ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน 3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทาง จิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้ 3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงระดับความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน 3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตยเป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เดชา จันทร์ศิริ (2563, หน้า 7) สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่มีแสงสว่างที่เพียงพอมีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวนไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรในหน่วยงานย่อยระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคมการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน 3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิต ใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกันการมีบรรยากาศประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชราภรณ์ สันติเสวี (2565, หน้า 114) ได้กล่าวไว้ว่า Work from home กับบรรยากาศในการทำงาน สำหรับการ Work from home สิ่งแรกที่ควรทำก่อนคือ การสร้างบรรยากาศ ให้รู้สึกว่าตัวของคุณนั้นพร้อมทำงานแล้ว แม้ว่าจะไม่ได้ออกไปทำงานที่ออฟฟิศก็ตาม ทำกิจกรรมยามเช้าให้เหมือนไปทำงานตื่นนอนแต่เช้าแล้วมาอาบน้ำแต่งตัวให้พร้อมทำงาน จากนั้นถ้าเวลาเหลือก่อนเริ่มงาน ลองใช้เวลาในการชงกาแฟหรือทำอาหารเช้าง่ายๆ แม้จะดูเรียบง่ายแต่จะ

พบว่ามันช่วยให้คุณ Active พร้อมทำงานในทุกวันแน่นอนจัดพื้นที่ให้น่าทำงานใครที่พบว่าที่บ้านนั้นไม่มีมุมทำงานที่เป็นกิจลักษณะ ลองหาพื้นที่ทำงานที่คุณจะนั่งทำงานได้อย่างสบายใจทั้งวันดู อาจจะเป็นโต๊ะกินข้าวหรือโต๊ะที่นั่งแล้วรู้สึกสบาย แต่ข้อสำคัญคืออย่านั่งทำงานที่โซฟาหรือบนเตียงนอนเพราะเมื่อไหร่ที่คุณเหนื่อยล้าคุณอาจเผลอหลับไปโดยไม่รู้ตัว

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบคนปฏิบัติงานในขณะทำงาน จะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.4.3 ความสำเร็จในการทำงาน

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความสำเร็จในงานซึ่งรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกมีความก้าวหน้าในการทำงานและทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จิราภรณ์ ลายประดิษฐ์. (2560). ความสำเร็จในการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566, จาก: https://www.gotoknow.org. การประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ การพัฒนาตนเอง มีหลักเบื้องต้นว่าเราจะต้องสำรวจตนเองเสียก่อนว่าเรามีคุณสมบัติดีหรือด้อยอย่างไร มีบุคลิกอย่างไร สุขภาพเป็นอย่างไร (อย่างน้อยก็ต้องรู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมและผลงานของตัวเราเองว่ามีจุดเด่น จุดอ่อน จุดด้อย รวมทั้งอุปสรรคหรือข้อจำกัด อย่างไร) ทั้งนี้ เพื่อจะทราบข้อบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงตนเอง ปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จที่น่านำมาประกอบการพิจารณา 4 ประการคือ

1. ความสามารถในการทำงาน เรียกว่า “เก่งงาน”: มีความรู้ความชำนาญในงานนั้น ความรับผิดชอบ ทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ถูกต้อง เป็นผู้มีความอดทนและมองการณ์ไกล

2. ความสามารถในการเข้ากับบุคคล เรียกว่า “เก่งคน”: มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม (ปรับเปลี่ยน พัฒนาบุคลิก หรือพฤติกรรมของเราให้ทันสมัยอยู่เสมอ) ทำตัวให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนอื่น ทำตัวให้เป็นที่ต้องใจผู้อื่น

3. ความสามารถในด้านความคิด เรียกว่า “เก่งคิด”: มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาประกอบการตัดสินใจ วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ มีความคิดกว้างไกล (มองการณ์ไกล)

4. ความสามารถในการดำเนินชีวิต เรียกว่า “เก่งดำเนินชีวิต”: มีความฉลาดในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ฉลาดในการรักษาสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รู้จักการบริหาร การเงิน และเวลา สร้างระบบความเป็นอยู่ของครอบครัวอย่างมีความสุข

ความสำเร็จในการทำงาน เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่สุดในชีวิต ดังนั้นเทคนิคและวิธีการเพื่อการสร้างด้วยตัวคุณเองตามหลักการง่าย ๆ ดังนี้

Development: ไม่หยุดยั้งการพัฒนา

ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการ พัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและพยายามที่จะหาทาง พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานก็ควรขวนขวายหาโอกาส ที่จะเรียนเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

Endurance: มุ่งเน้นความอดทนความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จอดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่นหรือสบประมาทอดทนต่อความเครียดในการทำงานคนบางคนลาออกจากที่ทำงานเพราะเจอหัวหน้างานพูด จารุนแรง หรือเพียงแค่ถูกต่อว่าต่อหน้าที่ประชุมเท่านั้น คุณรู้ไหมว่าการลาออกจากงาน บ่อย ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี เพราะเวลาคุณไปสมัครงานที่ไหนเค้าอาจจะมองว่าคุณเป็นคนไม่มีความอดทนเลยก็เป็นได้ (เสียประวัติการทำงานของคุณเอง) หากคุณต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา ขอเพียงแต่ให้คุณมีความอดทนและอดกลั้นเข้าไว้ แล้วคุณจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ

Versatile: หลากหลายความสามารถหลาย ๆ องค์กรย่อมต้องการคนที่มีความรู้และความสามารถให้เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นขอให้ลองคิดดูว่า ถ้าคุณเป็นเจ้าของบริษัทคุณอยากได้คนที่สามารถทำงานได้หลาย ๆ อย่าง หรือ ทำได้เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งแน่นอนคุณคงต้องการได้คนที่มีความสามารถทำงาน ได้หลากหลาย ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งบางคนที่หลีกเลี่ยงงาน กลัวว่าจะต้องทำงานมากกว่าคนอื่นไม่อยากให้ใครเอาเปรียบไม่เคยอาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบแน่นอนว่าคนกลุ่มนี้ไม่มีทางที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้เลยดีไม่ดีกลุ่มคนเหล่านี้อาจจะเป็นกลุ่มคนแรกที่ถูกพิจารณาให้ Lay Off ก่อนก็เป็นได้ (หากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเงินที่ถดถอย)

Energetic: กระตือรือร้นอยู่เสมอความสำเร็จต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ถ้าคุณมีความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะแสวงความรู้ใหม่ ๆ การรับฟังข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอเพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง

Love: รักงานที่ทำขอให้ตระหนักไว้เสมอว่า "คนเราไม่สามารถเลือกเกิดได้ แต่เราสามารถเลือกที่จะรักงานที่ทำอยู่ได้" พบว่าในยุคสมัยนี้การเลือกงานที่รักมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยกว่าการที่จะเลือก รักงานที่ทำ ดังนั้น "หากคุณไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ คุณก็ควรเลือกที่จะรักงานที่คุณทำ"

เพราะความรู้สึกนี้เองจะส่งผลให้คุณมีความสุขกับงานของคุณขอให้คุณลองถามตัวเองว่าคุณรักงานที่ทำอยู่หรือไม่แล้วคุณมีพฤติกรรมอย่างไรหากคุณมีความรู้สึกว่าคุณไม่รักงานที่ทำอยู่เลย และผลงานที่เกิดขึ้นของคุณเป็นอย่างไรบ้างบางคนเบื่อหน่ายกับชีวิตทำงานแบบเช้าชามเย็นชามไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ซึงย่อมแน่นอนว่าคุณคงไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณเลยพื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในสิ่งนั้นเมื่อคุณมีความรัก คุณจะมีความสุขกับงานที่ทำซึ่งจะทำให้คุณพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาและนั่นจะส่งผลให้คุณรู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของคุณ

Organizing: จัดการเป็นเลิศการจัดการงานที่ดีจะทำให้คุณรู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลังบ้าง สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ การจัดการจะเป็นสิ่งผลักดันให้คุณต้องวางแผนและเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้คุณเคยสำรวจตัวเองบ้างหรือไม่ว่าคุณมีความสับสนและไม่สามารถทำงานได้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นเครื่องบ่งบอกว่าคุณขาดประสิทธิภาพในการจัดการงานของคุณ คุณไม่สามารถบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีให้เกิดประสิทธิผล

Positive Thinking: คิดแต่ทางบวกความคิดทางบวกจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้คุณมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและพลังที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความคิดทางบวกจะเป็นคนที่สนุกและมีความสุขกับงานที่ทำแสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอสำหรับผู้ที่มีความ คิดในด้านลบอยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นอยู่แต่กับปัญหา ชอบโทษตัวเองและคนรอบข้างอยู่เสมอ ขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำในที่สุดผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ และนอกจาก Positive Thinking ยังมีอีก 6P ที่สามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงานของเราได้

ดังนั้นหากคุณต้องการที่จะเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน คุณควรประยุกต์ใช้หลักของการ "D-E-V-E-L-O-P" (ไม่หยุดยั้งการพัฒนา มุ่งเน้นความอดทน หลากหลายความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ รักงานที่ทำ จัดการเป็นเลิศ คิดแต่ทางบวก) กล่าวโดยรวมก็คือพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความคิด ความรู้ จิตใจ และการกระทำของตัวคุณ และนั่นเองจะส่งผลให้คุณมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างที่ตั้งใจและมุ่งหวังไว้

ปิยวรรณ จันทร์เทพ (2563, หน้า 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพราะว่าบุคลากรมีความภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร และมีความพอใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายตรงซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่ง สอดคล้องกับHerzberg (1959:60 -63) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึงงานนั้นน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่งานที่ มีความภูมิที่ได้ทำงานในองค์กร และองค์ประกอบค้ำจุน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงานการกำหนดสิ่งที่เราต้องการจะได้มาหรือสิ่งที่เราต้องการจะทำหรือความต้องการอะไรก็แล้วแต่ที่เรามุ่งมั่นตั้งใจจะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จในที่นี่ก็คือเราเห็นภาพตัวเองทำงานแบบไหน ประสบความสำเร็จอย่างไรในหน้าที่การงาน ซึ่งหลายครั้งอาจเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำอยู่ หรือจะเป็นการได้เปลี่ยนงาน ย้ายเข้าทำงานในบริษัทที่ใฝ่ฝัน เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเป้าหมายในการทำงานได้ทั้งนั้น ซึ่งการวางเป้าหมายเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนเพื่อให้คุณสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณได้

2.1.4.5 การคิดเชิงบวก

จ๊อบส์ ดีบี (2566). คิดบวกสำคัญต่อการทำงานอย่างไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566, จาก: https://th.jobsdb.com. คุณสมบัติที่นายจ้างต้องการจากผู้สมัครงาน นอกจากความสามารถในการทำงานแล้ว ยังรวมถึงทัศนคติเชิงบวกด้วยเพราะในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องทำร่วมกันเป็นทีมโดยพนักงานที่คิดบวกจะสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และคนที่คิดบวกมักจะมองเห็นโอกาสที่ท้าทายในงานต่าง ๆ พวกเขาจะไม่เสียเวลาไปกับการวิตกกังวล แต่จะเอาเวลาและพลังไปทุ่มให้กับเรื่องที่มีประโยชน์มากกว่าจึงสามารถสร้างผลงานออกมาได้ดี คุณสมบัติเหล่านี้นี่เองที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวไกล นายจ้างจึงให้ความสำคัญกับทัศนคติในการทำงานของผู้สมัครไม่น้อยไปกว่าความสามารถของพวกเขา และเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่มีทักษะในการทำงานใกล้เคียงกัน คนที่คิดบวกย่อมมีโอกาสได้งานทำและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความคิดเชิงบวกกับการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานดังนี้

1. รู้สึกดีกับงานที่ทำอยู่ และมีความอยากที่จะทำงานนั้น 2. ไม่กลัวความล้มเหลว เชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ ทุกคนสามารถเรียนรู้และเข้าถึงปัญหาได้ 3. เชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้แม้ว่างานนั้นจะยากหรือไม่เคยทำงานนั้นมาก่อน 4. เมื่อล้มเหลวก็ให้บอกกับตัวเองว่าเป็นประสบการณ์ชีวิต 5. เชื่อว่าการคิดดี ทำดี มีจิตสำนึกดีนั้นทำได้ทันที 6. เชื่อว่าทุกคนมีส่วนดี สนับสนุนให้นำส่วนดีแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน 7. เมื่อสำเร็จผลลัพธ์ที่ได้จะส่งผลหลาย ๆ อย่างให้เรา

บาบาร่า (Barbara, 2009, p. 54) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกของการมองโลกในแง่ดีเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง ลดการขัดแย้งของกันละกันการใช้เวลาอย่างเต็มที่ด้วยการมองโลกในด้านดีจะนำไปสู่ความสำเร็จของชีวิต

บอชแมน (Baughman, 1974, p. 67) กล่าวว่า การคิดเชิงบวก เป็นการคิดในแง่ดีและมีประโยชน์ซึ่งนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และประสบความสำเร็จ โดยจะเน้นให้ฝึกคิด ฝึกพูดแสดงความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางบวก ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ปารเมศ เสนาสนะ (2560, หน้า 11) การคิดเชิงบวก สามารถบรรเทาปัญหาต่าง ๆ จากระดับเดิมให้ลดลงไปอีกได้ เช่น ความเครียด ความเจ็บปวด ความเมื่อยล้า อีกทั้งยังพบอีกว่าสามารถนำการคิดเชิงบวกไปใช้ใน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และการคิดเชิงบวก ช่วยให้คนเรา สามารถเข้าถึงประโยชน์ ความดีงาม และคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด เกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้หรือการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงตามเป้าหมาย

โดยสรุป ความสำคัญของการคิดเชิงบวก กล่าวได้ว่า ความคิดสามารถนำพาไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการคิดเชิงบวกเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนา โดยจะมีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งการคิดยังมีผลต่อสภาวะกายและใจ ที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างร่างกายและความคิดกับความรู้สึกซึ่งการคิดเชิงบวกก็จะทำให้ค้นพบด้านดีของปัญหาได้มองเห็นคุณค่าอันดีงามเกิดประโยชน์ต่อชีวิตตนและบุคคลรอบข้าง โดยจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2566). ประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566, จาก: https://th.wikipedia.org. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือ การกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ หรือ ประกอบการที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่าคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถและความพร้อม
2. ทันเวลารวดเร็ว
3. คุณภาพและมาตรฐาน
4. มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ
2. ใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงาน
3. ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด
4. ด้านปริมาณงาน

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ (2560, หน้า 37-38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานโดยสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านปริมาณงาน
4. ด้านเวลา
5. ด้านค่าใช้จ่าย

มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ
2. ทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. บรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้
4. การใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

สาวิตรี สองศรี (2560, หน้า 7) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย

1. การทำงานที่ประหยัด
2. ได้ผลงานที่รวดเร็ว
3. มีคุณภาพ
4. คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็วและเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ประหยัด
2. การลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ทันต่อสถานการณ์
4. คุ้มค่า
5. ถูกต้องรวดเร็ว

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 6) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละ บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถและความพร้อม
2. ความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์
3. ทันเวลา
4. ถูกต้อง
5. มีคุณภาพ
6. ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน
7. จิตใจที่ซื่อสัตย์

มณีรัตน์ ทองเรืองและแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1. ด้านส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และ คุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐานความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์การ 2. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลสำฤทธิ์ในการปฏิบัติงานใน ด้านต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน 3. ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ ผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย 4. ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐาน ของงาน ด้านผลผลิต หมายถึง การวัดโดยรวมของการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเวลาอย่างเหมาะสม 5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่บุคลากรใช้สำหรับดำเนินงานให้ ลุล่วง ซึ่งจะต้องเหมาะสมและสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านส่วนบุคคล
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านคุณภาพ

4. ด้านปริมาณ

5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

สิริวดี ชูเชิด (2556, อ้างถึงใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561, น.26) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงานว่า “ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด”

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถและทักษะ

2. ความพึงพอใจและสงบสุข

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561, หน้า 52) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน คือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดและเกิดความคุ้มค่าทั้งปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด

2. การจัดสรรทรัพยากร

3. เกิดความคุ้มค่าทั้งปริมาณงาน

4. เวลาในการทำงาน

5. ด้านค่าใช้จ่าย

คณาธิป จันทร์สง่า (2561, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็วและทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ความรับผิดชอบ

3. รวดเร็ว

4. ทันตามกำหนดเวลา

5. การใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ

6. ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดวงใจ เผ่าเวียงคา และคณะ (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และวิธีการทำงานให้ดีที่สุดเสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีคุณภาพเชื่อถือได้ได้มาตรฐานตามที่ตั้งไว้และทันต่อเวลาปริมาณงานที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความครบถ้วน

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง
2. วิธีการทำงานให้ดีที่สุด
3. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
4. ทันต่อเวลา
5. การปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพ

กัญธร ช้างนะ (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมายโดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถในการจัดการ และทุ่มเทความตั้งใจรวมถึงมีทักษะในงาน

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการจัดการ
2. ทุ่มเทความตั้งใจ
3. มีทักษะในงาน

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือการปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุด ไม่มีข้อผิดพลาด ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดยอาจจะใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้น เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจ สิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด
2. การปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุด
3. สิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

สมพิศ สุขแสน (2562, หน้า 89) ได้กล่าวว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการ ปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตัวในการทำงาน
2. การการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

มณีรัตน์ ศรีคุ้ย (2562, หน้า 157) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพและ ความถูกต้องการคิดหาวิธีหรือนำเทคนิคการทำงานและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่ม ผลงาน และช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าสามารถ สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
2. การคิดหาวิธีหรือนำเทคนิคการทำงาน
3. ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

นิภาวรรณ วังคะวิง (2562, หน้า 16) ได้พูดถึง (ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และ มีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output) ส่วนประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ สรุปคือ ประสิทธิผลพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความประหยัด
2. ความทันเวลา
3. มีคุณภาพ
4. กระบวนการ

กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกุล (2563, หน้า 178) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ไว้ ดังนี้ 1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์การมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด 2. การใช้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมากำหนดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการ ปรับปรุงนั้น 3. กำหนดระบบ การให้ค่าตอบแทน การประเมินของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิ ภาพในการบริหารงาน 4. การกำจัดอุปสรรคที่ไปขัดขวางการบริหารงาน ควรแจ้งให้พนักงานปฏิบัติการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย 5. การประเมินที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานการวัดที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์การ ค่าใช้จ่าย การเจริญเติบโต และอื่นๆ ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลา

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศ
2. การใช้ข้อมูล
3. กำหนดระบบ
4. การกำจัดอุปสรรค
5. การประเมินที่เกี่ยวกับบุคคล

(กนกพร ทองคง, เพ็ญพิชชา เจอะแก้ว และคณะ, 2563, หน้า 8) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลมีความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ และปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานโดยสรุป บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากการฝึกฝน การมีความรับผิดชอบและใส่ใจในงานที่ทำรวมถึงมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรที่กำหนดไว้ หรือดียิ่งขึ้น ดังนั้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคล หรือความสามารถของบุคลากรที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. รวดเร็ว
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสามารถ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานโดยใช้ทักษะความสามารถ กลวิธีหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด โดยที่การดำเนินงานดังกล่าวต้องสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สันและไพลแมน. Peterson and Plowman (1953, อ้างอิงถึง เอกชัย มโนวรกุล, 2563) ที่มีองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. Quality ด้านคุณภาพของงาน คือ ผลของการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า ผลของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ มีความถูกต้องแม่นย าได้มาตรฐานและรวดเร็วตามที่กำหนดไว้

2. Quantity ด้านปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตามความคาดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ในแผนงาน ไม่ขาดหรือมีปริมาณงานที่มากเกินไป

3. Time ด้านเวลา หรือความรวดเร็วในการดำเนินงาน คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการจัดสรรเวลาให้ใช้อย่างคุ้มค่าและตามมาตรฐานกำหนดไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือความรวดเร็วเกินไปที่อาจส่งผลให้เกิดความขาดตกบกพร่องของงาน

4. Costs ค่าใช้จ่าย คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร อุปกรณ์ เทคโนโลยี และด้านการเงิน ต้องมีการบริหารต้นทุนการผลิตเหล่านี้ให้อย่างประหยัด คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ (2560, หน้า 225) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้

ดั้งนั้น การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกุล (2563, หน้า 73) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์การมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด

2. การใช้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมากำหนดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น

3. กำหนดระบบการให้ค่าตอบแทน การประเมินของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4. การกำจัดอุปสรรคที่ไปขัดขวางการบริหารงาน ควรแจ้งให้พนักงานปฏิบัติการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

5. การประเมินที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานการวัดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ ค่าใช้จ่าย การเจริญเติบโต และอื่นๆ ซึ่งการบรรลุผลกาปฏิบัติงานตามเป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลา

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศ
2. ข้อมูลที่ได้รวบรวมมากำหนดกิจกรรม
3. ให้ค่าตอบแทน
4. การกำจัดอุปสรรค
5. การประเมิน

ปีเตอร์สันและไพลแมน. Peterson and Plowman (1989 อ้างใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561, หน้า 26) ได้กำหนดแนวคิดที่ใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยได้ตัดบางข้อลงและสรุปแนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงได้มาตรฐาน ตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณ งานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา

3. ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กร ต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้ สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน

2. ด้านปริมาณงาน

3. ด้านเวลา

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

อนันท์ งามสะอาด (2560, หน้า 28) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงาน ที่มีลักษณะดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)

2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)

3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี ดังนั้นการมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

ดั้งนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ประหยัด

2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา

3. คุณภาพ

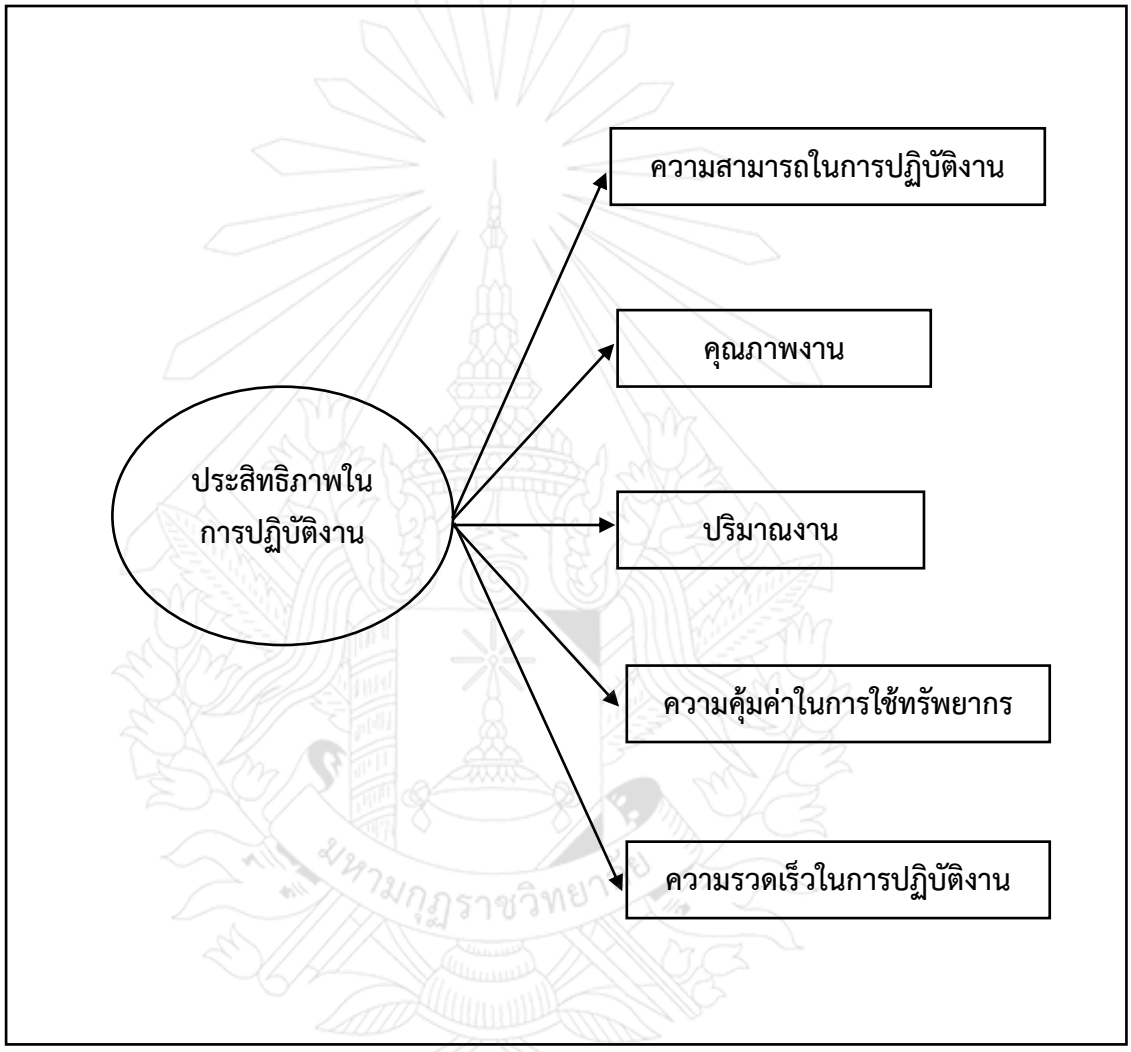
ตารางที่ 2.2 ตารางการสังเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	นักวิชาการ / นักวิจัย											
	1) ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 5)	2) อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, หน้า 11)	3) รณฤทธิ์ สิขฌนังตุ (2560, หน้า 37-38)	4) มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560, หน้า 4)	5) สาวิตรี สองศรี (2560, หน้า 7)	6) อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 16)	7) กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกุล (2563, หน้า 73)	8) มณีรัตน์ ทองเรืองและแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2560, หน้า 5)	9) สิริวดี ชูเชิด (2556, อ้างถึงใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561, หน้า 26)	10) จุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561, หน้า 52)	11) คณาธิป จันทร์สง่า (2561, หน้า 8)	12) ดวงใจ เผ่าเจียงคา และคณะ (2561, หน้า 6)
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓	
2. คุณภาพงาน	✓		✓		✓		✓	✓				✓
3. ปริมาณงาน		✓	✓		✓			✓		✓		
4. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
5. ความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์				✓							✓	
6. ทันต่อสถานการณ์							✓					
7. คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร						✓					✓	
8. ถูกต้อง				✓		✓						
9. ความรับผิดชอบ	✓					✓	✓					
10. จิตใจที่ซื่อสัตย์							✓				✓	✓
11. ด้านส่วนบุคคล							✓					
12. ความพึงพอใจและสงบสุข								✓				
13. ทุ่มเทความตั้งใจ								✓	✓			
14. บรรลุตามเป้าหมาย												
15. กระบวนการ				✓		✓						✓
16. การสร้างบรรยากาศ												
17. เทคนิค				✓								
18. การใช้ข้อมูล												
19. การกำจัดอุปสรรค												
20. การประเมินเกี่ยวกับบุคคล												
21. ด้านเวลา												
รวม	4	3	4	6	2	4	7	5	2	2	5	4

ตารางที่ 2.2 ตารางการสังเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	นักวิชาการ / นักวิจัย										
	13) กัญธร ช้างนะ (2561, หน้า 19)	14) ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562, หน้า 13)	15) สมพิศ สุขแสน (2562, หน้า 89)	16) มณีรัตน์ ศรีคุ้ย (2562, หน้า 157)	17) นิภาวรรณ วังคะวิง (2562, หน้า 16)	18) กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกุล (2563, หน้า 178)	19) (กนกพร ทองคง, เพ็ญพิชชา เจอะแก้ว และคณะ, 2563)	20) Peterson & Plowman (1953, อ้างอิงถึง เอกชัย มโนวรกุล, 2563)	21) กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกุล (2563, หน้า 73)	22) อนันท์ งามสะอาด (2560, หน้า 28)	ความถี่
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน											7
2. คุณภาพงาน								✓		✓	8
3. ปริมาณงาน								✓			7
4. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓		✓	✓		✓	12
5. ความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์		✓		✓	✓						5
6. ทันต่อสถานการณ์											1
7. คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร								✓	✓	✓	5
8. ถูกต้อง				✓							3
9. ความรับผิดชอบ							✓				4
10. จิตใจที่ซื่อสัตย์											3
11. ด้านส่วนบุคคล											1
12. ความพึงพอใจและสงบสุข			✓								2
13. ทุ่มเทความตั้งใจ											2
14. บรรลุตามเป้าหมาย		✓		✓							2
15. กระบวนการ					✓						4
16. การสร้างบรรยากาศ						✓			✓		2
17. เทคนิค				✓		✓			✓		4
18. การใช้ข้อมูล						✓			✓		2
19. การกำจัดอุปสรรค									✓		1
20. การประเมินเกี่ยวกับบุคคล									✓		1
21. ด้านเวลา								✓			1
รวม	0	3	1	5	3	3	2	4	6	3	81

จากตารางที่ 2 เห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 21 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน, คุณภาพงาน, ปริมาณงาน, ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.4 องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.4.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จ็อบส์ ดีบี (2560) ความสามารถในการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566, จาก: https://th.jobsdb.com.ความสามารถในการทำงาน มี 4 ปัจจัยหลัก ๆ ซึ่งควรนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานของคุณ 1. โฟกัสงานที่ทำการทำงานแบบหลาย ๆอย่างในเวลาเดียวกันย่อมไม่ดีกับคุณเป็นแน่ เพราะสมองสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เพียงเวลาเดียว คนที่ทำงานแบบสลับไปมาระหว่างสองสิ่งที่ต่างกันย่อมมีปัญหาสภาวะทางอารมณ์ ขาดความกระตือรือร้นและเกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง ผลคือผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรเลือกการทำงานโดยมุ่งให้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและสมาธิของคุณทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลองใช้วิธีการด้านล่างนี้ช่วยเพิ่มสมาธิและประสิทธิภาพ 2. เรื่องของสุขภาพกายและจิตงานที่ดีที่สุด ย่อมมาจากจิตและกายที่ดีที่สุด ดังนั้น หากคุณเหนื่อยล้าอยู่ คุณไม่มีทางสร้างงานที่ดีออกมาได้ การอดหลับอดนอนเพื่อทำงานย่อมไม่เป็นผลดีต่องานที่ออกมาอย่างแน่นอน 3. ทำงานในแต่ละวันให้เต็มที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของคุณผ่านการวางแผนในแต่ละวัน ระบุสิ่งที่คุณต้องทำในแต่ละวันถัดไปก่อนที่คุณจะนอนหรือเป็นสิ่งแรกในตอนเช้าเพื่อที่คุณจะได้ทำงานในวันนั้น ๆได้อย่างเต็มที่ คิดถึงสิ่งทีคุณต้องการทำให้สำเร็จในแต่ละวันหรืองานอื่นๆที่ต้องการเวลาในการทำงานมากกว่าเดิม อย่าลืมหาเวลาในการพักทุกๆ 5 นาทีเพื่อที่คุณจะได้ทำสมองให้ปลอดโปร่งก่อนจะเริ่มงานถัดไป หากคุณติดขัดหรือคิดงานไม่ออก ลองหาเวลาไปเดินเล่นพักสมองซัก 10 นาที 4. เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นในที่ทำงานเพราะว่าความสำเร็จของทีมก็คือความสำเร็จของคุณเช่นเดียวกัน การทำงานร่วมกันในทีมทำให้เกิดความคิดใหม่ๆและการทำงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันนั่นเอง

อิลมาเนนและรันทาเนน. (Ilmarinen & Rantanen, 1999) ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ศักยภาพด้านร่างกาย และจิตใจหรือสติปัญญา ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลภายใต้ความพร้อมของสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อตอบสนองข้อเรียกร้องจากงาน

อภิวรรตน์ กรมเมือง (2563, หน้า 50) ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้ตามมาตรฐานของงานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งโดยทั่วไปอุตสาหกรรมมักวัดความสามารถของการปฏิบัติงานจากกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการแปรสภาพ ปัจจัยในการนำเข้า ที่หมายถึงทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร คน กระบวนการจัดการ ข้อมูลและเงินทุน เป็นต้น

สรุป ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ศักยภาพด้านร่างกาย และจิตใจหรือสติปัญญา ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความรับผิดชอบงานนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี

2.2.4.2 คุณภาพงาน

ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ด้านคุณภาพงานคือ จะต้องมีคุณภาพสูงผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ไอรดา จันทร์อารักษ์ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ได้รับประโยชน์คุ้มค่าและเป็นที่พึงพอใจ

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพงาน หมายถึง ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

เตอร์สันและไพลแมน. Peterson and Plowman (1989 อ้างใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561: 26) ด้านคุณภาพของงาน คือ ผลของการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า ผลของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ มีความถูกต้องแม่นย าได้มาตรฐานและรวดเร็วตามที่กำหนดไว้

สรุป คุณภาพงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูงได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำไม่มีข้อผิดพลาด และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน

2.2.4.3 ปริมาณงาน

ไอรดา จันทร์อารักษ์ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสร้างงานเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

สรุป ด้านปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดมีปริมาณที่เหมาะสม จำนวนงานที่เกิดขึ้นได้จัดลำดับความสำคัญจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

2.2.4.4 ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ภูริทัต บุญเจือ (2564, หน้า 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายความถึงการใช้และการบริหารทรัพยากร ทั้งคน เงิน เครื่องมือ และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้นั่นคือความมีประสิทธิผลและการมีประสิทธิภาพ คือการประหยัดทำให้ผลผลิตหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นสูงกว่าค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน รวมทั้งจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในระยะยาวภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

สรุป ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.2.4.5 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

วิชาญ ม่วงใหม่ (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในแต่ละงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ทันเวลา

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

ปีเตอร์สันและไพลแมน. Peterson and Plowman (1989 อ้างใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561: 26) ความรวดเร็วในการดำเนินงาน คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการจัดสรรเวลาให้ใช้อย่างคุ้มค่าและตามมาตรฐานกำหนดไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือความรวดเร็วเกินไปที่อาจส่งผลให้เกิดความขาดตกบกพร่องของงาน

สรุป ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คือ เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้องรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถให้บริการได้ทันเวลา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี และปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัด ปัตตานีโดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยคือ 1) ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy) 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัด ปัตตานี 4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน (2565, หน้า 3) ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่งความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และด้านที่สามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุกๆ ปัญหา

สถิรพร เชาวน์ชัย (2565, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 (59, N=534) = 76.684, p=0.060, CFI=0.998, TLI=0.996, RMSEA=0.024, SRMR=0.023) ซึ่งความสุขในการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามลำดับโดยทั้งสามปัจจัยสามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 99.40

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวดสมุทรปราการ จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา /ปวช. มีอายุ งานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกบชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัย ด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่มส่วนความสมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมความสัมพันธ์ในระดับมาก

พิชยดนย์ ชายมะ (2566, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านหาความรู้มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านครอบครัวดี และค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการผ่อนคลาย ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-54 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทำงานในตำแหน่งข้าราชการมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ อายุตำแหน่งงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ เงินเดือน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่าง เหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566, หน้า 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผลจากการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้าน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและให้รางวัลส่งผลเชิงบวกกบการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้าน กระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้อีกด้วย

ชุติมา แหวนนาค (2564, หน้า 161) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่า ความเชื่อมั่น .911 กำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ คำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดี่ยว ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับ มาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ความสุขในการ ทำงาน ด้านสังคมดีและด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติพร มุ่งดี (2565, หน้า 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X =3.97) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X =4.11) 2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (β=.446) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (β=.221) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP1) (β=.171) และด้านความรักในงาน (β =.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควร พัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การ ฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะ ทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, หน้า 75) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง

และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ น้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีภาระงานที่มาก ประกอบกับมีการโยกย้ายงานทำให้ภาระงานค่อนข้างเยอะ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถจึงน้อยลง

นัทกร ไชยธงรัตน์ (2564, หน้า 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก (Dessler, 1997) กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรในเรื่อง การบริหารเงินเดือนการพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาย สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

อภินันท์ ข่าขันมะลี (2563, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และ การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำส่วนการใช้อำนาจการบังคับอำนาจตามกฎหมายอำนาจการอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน (2563, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่งความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และด้านที่สามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุกๆ ปัญหา

ปิยะธิดา ปัญญา (2560, หน้า 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 ได้แก่ ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อันดับที่ 2 ได้แก่ ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ อันดับที่ 3 ได้แก่ ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป้าหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลล้วนต้องการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการลงแรงซึ่งรายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงมีความสำคัญเป็น อันดับที่ 1 รองลงมาจึงเป็นด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน รวมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัย สำคัญที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงานบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

นันทนา ละม่อม (2561, หน้า 131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) ช่วงอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เวลา ค่าใช้จ่าย คุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูงทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.697, 0.673, 0.654, 0.635 และ 0.624 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (ry) เท่ากับ 0.568 0.563 และ 0.558 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำมาก ทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 และ 0.119 ตามลำดับ

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (μ = 4.21, σ = 0.46) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (μ =3.74, σ = 0.45) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ = 3.74, σ = 0.39) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว (μ =3.98, σ = 0.41)

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ใน ระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการ ทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่าง กัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่า ประสิทธิภาพของการทำนาย R เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับ นัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบควรให้ความสำคัญใน การปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ชุติมา ยุวโกศล (2562, หน้า 161) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.082

พงศกร เทียนไทย (2563, หน้า1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเลคโทรนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2563, หน้า145) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมี เอกลักษณ์ของงานกฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การ ได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในชีวิต คือ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงานที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่จากการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ดังนั้นหากบริษัทต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่มีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัยในด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษา
พนักงานขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564, หน้า 56) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดย ภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความ

รักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศศิมล เกอร์เลย์ (2565, หน้า 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในธุรกิจบริการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

แมนชัน (Manion, 2003, p. 14) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลจำนวน 24 คนพบว่าความสุขในการทำงานของ พยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุขสนุกสนานในการทำงานอยู่ 4 องค์ประกอบ คือการติดต่อ สัมพันธ์การมีความรักในงานความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับนอกจากนี้ยังสามารถสรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลได้เป็น 4 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้านตัวงานด้านตัวบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

กนกพร นิตินิติพรุต (Kanokporn Nitnitiphrut, 2007, p. 54) ได้ศึกษา The Concept of Happiness: The Bridge between Western and Eastern Thought, and Empirical Evidence of Bangkokian’s Happiness Determinant ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขของคนได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองจิตใจและสิ่งแวดล้อมจากการศึกษาพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองได้แก่อายุการมีภูมิคุ้มกันตนเองรายได้และการศึกษามีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 33-34 ปีจะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33-34 ปีจะ มีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้นส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปีมีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่า สถานะของผู้มีรายได้จะบอกถึงสถานการณ์จ้างงานและความรับผิดชอบในครอบครัวซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบหมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกถึงการที่บุคคลมีความเคารพนับถือตนเองในการจ้างงานและสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกัน ตนเองซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่างๆบุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตนเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินและเก็บรวมรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็น ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูจำนวน 186 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ดังตาราง

ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 1)	75	51
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2)	56	38
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 3)	55	38
รวม	186	127

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน ตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแต่ละกลุ่มเครือข่าย จากนั้นเขียนชื่อ-สกุล ครูลงในกล่องตามสังกัดเครือข่าย จากนั้นทำจับสลากแบบไม่ใส่คืนจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง ๓ กลุ่มเครือข่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนววิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967; 90) มีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความสุข อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความสุข อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความสุข อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับ ตามแนววิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, 90) มีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะความสุขในการทำงาน 5 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 5 องค์ประกอบ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุม ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

5) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

6) นำแบบสอบถามทปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

7) นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำ กว่า 0.5 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมา โศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังคุณครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามคืนตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยการ($\bar{x}$)าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตรส่วนแบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)ะส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตรส่วนแบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ วิธีการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหระบการพิจารณระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91 – 1.00 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71-0.90 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.31-0.70 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01-0.30 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3) การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การจิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูล

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2-(\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\sum$ แทน ผลรวม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

3.6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยใช้สูตรค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.6.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

k แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (X)

$\sum Y$ แทน ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2 (Y)

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3.2 การทดสอบค่าที่เพื่อหานัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 84)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t แทน ค่าแจกแจงความถี่แบบที (t – Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$R_{y.123\ldots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \ldots + \beta_k r_{yk}}$$

3.6.3.4 สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Selection) ซึ่งมีลักษณะดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + b_kX_k$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3 \ldots + \beta_kZ_k$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)

F แทน อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2_{change} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว

Adjusted R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

$\hat{Y}$ แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Z}$ แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{EST}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

sig แทน ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรต้น

X แทน ความสุขในการทำงาน

X1 แทน ค่าตอบแทน

X2 แทน ความก้าวหน้าในการทำงาน

X3 แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

X4 แทน ความสำเร็จในการทำงาน

X5 แทน การคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม

Y แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Y1 แทน ความสามารถในการปฏิบัติงาน

Y2 แทน คุณภาพงาน

Y3 แทน ปริมาณงาน

Y4 แทน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

Y5 แทน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 127 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	26.77
หญิง	93	73.23
รวม	**127**	**100.00**
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	30	23.62
31-40 ปี	64	50.39
41-50 ปี	23	18.11
51 ปีขึ้นไป	10	7.87
รวม	**127**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	105	82.68

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	21	16.54
ปริญญาเอก	1	0.79
รวม	**127**	**100.00**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	33	25.98
5 - 15 ปี	71	55.91
16 - 25 ปี	12	9.45
25 ปี ขึ้นไป	11	8.66
รวม	**127**	**100.00**
5. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)	35	27.56
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)	61	48.03
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)	16	12.60
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	15	11.81
ภาพรวม	**127**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 127 คน พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 เพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.23 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 อายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.39 อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87 และจากผลการตอบแบบสอบถามโดยสรุปเป็นระดับการศึกษา ปรากฏว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 82.68 ระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 โดยสรุปเป็นประสบการณ์การทำงานดังนี้ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.98 ประการณ์การทำงาน 5 – 15 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 ประสบการณ์การทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 และประสบการณ์การทำงาน 25 ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 ผู้วิจัยได้สรุปขนาดของสถานศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม

รายละเอียด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทน	3.99	0.93	มาก
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.34	0.72	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.72	มาก
4. ความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.57	มากที่สุด
5. การคิดเชิงบวก	4.56	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.37**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การคิดเชิงบวก ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.58) และ ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. =0.93)

ตารางที่ 4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของค่าตอบแทนของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะกับปริมาณที่รับผิดชอบ	3.98	0.84	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.06	0.82	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.62	0.99	มาก
4. ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้	4.11	0.97	มาก
5. ท่านมีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ	3.83	1.04	มาก
ภาพรวม	**3.99**	**0.93**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของค่าตอบแทนของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.99, *S.D.* = 0.93) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.11, *S.D.* = 0.97) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.06, *S.D.* = 0.82) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.62 , *S.D.*=0.99)

ตารางที่ 4.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ	4.36	0.71	มาก
2. ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	4.48	0.63	มาก
3. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.34	0.67	มาก
4. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.42	0.70	มาก
5. ท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	4.25	0.71	มาก
6. ท่านมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงานองค์กรของท่านการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.36	0.72	มาก
7. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.27	0.86	มาก
8. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.31	0.74	มาก
ภาพรวม	**4.34**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.70) และท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$= 4.25, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.31	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน	4.28	0.77	มาก
3. องค์กรของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	4.30	0.66	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	4.57	0.56	มากที่สุด
5. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.56	0.57	มากที่สุด
6. องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	4.12	0.87	มาก
7. องค์กรของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.78	มาก
ภาพรวม	**4.34**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.57, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.57) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.12, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในส่วนของความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	4.62	0.55	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.64	0.51	มากที่สุด
4. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.35	0.65	มาก
5. ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.48	0.59	มาก
6. ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	4.63	0.52	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.57**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.57 , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.67, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.64, S.D. = 0.51) และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.35 , S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในส่วนของการคิดเชิงบวกของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

การคิดเชิงบวก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ	4.57	0.56	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น/เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.64	0.51	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	4.63	0.53	มากที่สุด
4. ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.68	0.52	มากที่สุด
5. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน	4.51	0.62	มากที่สุด
6. ท่านมักมีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดี	4.55	0.53	มากที่สุด
7. ท่านพอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	4.47	0.60	มาก
8. ท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.69	มาก
ภาพรวม	**4.56**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของการคิดเชิงบวกของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.68, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้น/เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$=4.64,S.D. = 0.51) และท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.46, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.8 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.36	0.68	มาก
2. คุณภาพงาน	4.50	0.62	มาก
3. ปริมาณงาน	4.51	0.59	มาก
4. ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.43	0.67	มาก
5. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.47	0.67	มาก
ภาพรวม	**4.45**	**0.08**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปริมาณงาน อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.59) รองลงมา คุณภาพงาน อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.62) และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.9 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.28	0.73	มาก
2. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าท้ายความสามารถของท่าน	4.36	0.64	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ	4.28	0.71	มาก
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.44	0.64	มาก
5. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.42	0.68	มาก
ภาพรวม	**4.36**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.36, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.68) และบุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.28 , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.10 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

คุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ	4.52	0.60	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.58	0.54	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	4.50	0.60	มาก
4. องค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	4.39	0.72	มาก
ภาพรวม	**4.50**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.50, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.58, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.60) และองค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.39, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.11 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.57	0.54	มากที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.49	0.59	มาก
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.53	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร	4.40	0.67	มาก
ภาพรวม	**4.51**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.57, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.57, S.D. = 0.53) และองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.12 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักความประหยัดและยึดความคุ้มค่า	4.35	0.71	มาก
2. ตามหลักความคุ้มค่า องค์กรมรการตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการโดยส่วนรวม	4.43	0.64	มาก
3. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.58	0.58	มากที่สุด
4. องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร	4.34	0.75	มาก
5. จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่น เงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.72	มาก
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.43**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.58, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.57) และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่น เงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.13 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านรวดเร็วในการปฏิบัติงานทรัพยากรของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายข้อ

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.61	0.55	มากที่สุด
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.55	0.57	มากที่สุด
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการ เทคนิค ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น	4.50	0.58	มาก
4. องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	4.40	0.76	มาก
5. องค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.30	0.83	มาก
ภาพรวม	**4.47**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.61, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.55, S.D. = 0.57) และองค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.30, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ความสุขในการทำงาน (X)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.632**	.565**	.515**	.435**	.556**	.622**
X_2	.734**	.672**	.647**	.587**	.676**	.762**
X_3	.596**	.587**	.588**	.552**	.610**	.673**
X_4	.533**	.548**	.557**	.440**	.595**	.613**
X_5	.624**	.636**	.654**	.555**	.598**	.703**
X	**.795****	**.748****	**.725****	**.641****	**.744****	**.839****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficients) พบว่า ความสัมพันธ์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.839

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก (r = .440 - .762) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยคู่ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .762 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) กับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .734 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน (X_4) กับ ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .440 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดย ใช้ตัวแปรความสุขในการทำงานทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ในภาพรวม ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjiusted R^2	$S.E._{Est}$	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5,	.868	.754	.744	.235	74.290	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .868 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .754 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (X_1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ความสำเร็จในการทำงาน (X_4) การคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 75.4 (R^2 = .754) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ความสุขในการทำงาน	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std.Errorr	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	.625	.233		2.675	.009
ค่าตอบแทน (X_1)	.135	.034	.229	. 3.996	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2)	.258	.056	.334	4.589	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	.136	.060	.158	2.281	.024
ความสำเร็จในการทำงาน (X_4)	-.014	.072	-.014	-.198	.843
การคิดเชิงบวก (X_5)	.359	.069	.346	5.195	.000
R = .868, R^2 = .754, Adjusted R^2 =.744, $S.E._{Est}$ = .235, F = 74.290***, p value = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานจำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน (X_1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ความสำเร็จในการทำงาน (X_4) และการคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 75.4 (R^2 = .754) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .625\ .135(X_1) + .359(X_5) + 258\ (X_2) + .136(X_3) + -.014(X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}y = .346(X_5) + .334(X_6) + .229(X_1) + .158(X_3) + -.014(X_4)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรความสุขในการทำงานของข้าราชการครูเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Model	R	R^2	Adjiusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.778[a]	.605	.602	.293
2	.842[b]	.710	.705	.252

a. Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในการทำงาน

b. Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในการทำงาน, การคิดเชิงบวก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้ง 5 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .842 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .710 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แสดงว่าความก้าวหน้าในการทำงาน และการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 71.0 (R^2 = .710) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.252

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std.Errorr	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.827	.190		9.593	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2)	.257	.056	.332	4.620	.000
การคิดเชิงบวก (X_5)	.353	.062	.340	2.343	.000
R = .842, R^2 = .710, Adjusted R^2 =.705, $S.E._{Est}$ = .252, F = 74.290***, p value = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสุขในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) และการคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 71.0 (R^2 = .710) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.827 + 0.353 (X_5) + 0.257 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.340 (X_5) + 0.332 (X_2)$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 59 ข้อ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณมีขั้นตอนและผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การคิดเชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับ มาก ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะกับปริมาณที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ท่านมีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ อยู่ในระดับ มาก และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก

1.2 ความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญอยู่ในระดับ มาก องค์กรของท่านการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับ มาก ท่านมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับ มาก และท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับ มาก องค์กรของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับ มาก เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่านอยู่ในระดับ มาก องค์กรของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และองค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.4 ความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในกำรทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.5 การคิดเชิงบวกของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้น/เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านมักมีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่านอยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านพอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ของท่าน อยู่ในระดับมากและท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความสามารถในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับ มาก งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าท้ายความสามารถของท่านอยู่ในระดับ มาก งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับ มาก และบุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.2 คุณภาพงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยอยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก และองค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.3 ปริมาณงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับ มาก และองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ มาก

1.4 ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามหลักความคุ้มค่า องค์กรมรการตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการโดยส่วนรวม อยู่ในระดับ มาก องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักความประหยัดและยึดความคุ้มค่าอยู่ในระดับ มาก องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลด

ความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับ มาก และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่น เงิน วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับ มาก

1.5 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุดรองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับ มาก ท่านมีการพัฒนาวิทยาการ เทคนิค ใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและมีความรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วอยู่ในระดับ มาก และองค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ก้นในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = 0.632) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (r = 1.00) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (r = 0. 618) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านการคิดเชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (r = 0. 342)

คุณภาพงาน พบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 คุณภาพงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง (r = 0.778) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพงาน (r = 0.618) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานด้านการการคิดเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านคุณภาพงาน (r = 1.00) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านการการคิดเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพงาน (r = 0. 590)

ปริมาณงาน พบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = 0. 689) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปริมาณงาน (r = 0. 437) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพงาน (r = 1.00) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปริมาณงาน (r = 0. 437)

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = 0. 621) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (r = 1.00) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ด้านการคิดเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (r = 0. 690) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (r = 0. 398)

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง (r = 0.720) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดคือ ความสุขในการทำงานการคิดเชิงบวกกับประสิทธิผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (r = 1.00) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (r = 0.690) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (r = 0.384)

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรความสุขในการทำงานทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .868 ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .754 (ร้อยละ 75.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (X_1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ความสำเร็จในการทำงาน (X_4) การคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 75.4 (R^2 = .754) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .625\ .135(X1) + .359(X5) + .258\ (X2) + .136(X3) + -.014(X4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .346(X5) + .334(X2) + .229(X1) + .158(X3)\ -.014(X4)$$

2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรความสุขในการทำงานเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) ด้านการการคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 71.0 (R^2 = .710) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.252 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.827 + 0.257\ (X_2) + 0.353\ (X_5)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.332\ (X_2) + 0.340\ (X_5)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การคิดเชิงบวก ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ทั้งนี้เนื่องจาก

ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสุขในการทำงานจึงทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานรวมไปจนถึงการคิดเชิงบวกก็เช่นกันที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้เนื่องด้วยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้นและการที่ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้ความสำคัญและมองเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นความสุขในการทำงานนั้นก็คือ ค่าตอบแทน องค์ประกอบที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้นล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 3) การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีโดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยคือ 1) ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เนื่องจากสังคมที่เปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นค่าครองชีพที่สูงขึ้น สินค้าของใช้ต่าง ๆ เริ่มแพงขึ้นจึงส่งผลทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เมื่อครูได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะส่งผลกับความสุขในการทำงานเช่นกัน และยิ่งถ้าในสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ครูก็จะสามารถพัฒนาทั้งผลงาน องค์กรก็จะมีแต่ความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุระหว่าง 21-30 ปีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา /ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกบชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัย ด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการ ทำงานมความสัมพันธ์ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะธิดา ปัญญา (2560, หน้า 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 ได้แก่ ความสุขด้านค่าตอบแทนและ

ผลประโยชน์ อันดับที่ 2 ได้แก่ ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ อันดับที่ 3 ได้แก่ ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป้าหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลล้วนต้องการได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการลงแรงซึ่งรายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงมีความสำคัญเป็น อันดับที่ 1 รองลงมาจึงเป็นด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทน และภาพแวดล้อมที่สำคัญแล้วนั้น ความสำเร็จในการทำงานก็มีผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงานบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อผลงานที่ทำสำเร็จแล้วนั้นก็ย่อมเกิดการยอมรับนับถึงจากเพื่อนร่วมงานการติดต่อสัมพันธ์หรือการเยื่อมโยงในงานด้านอื่น ๆ ก็จะดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ข่าขันมะลี (2563, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงานการเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำส่วนการใช้อำนาจการบังคับอำนาจตามกฎหมายอำนาจการอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะถ้าเราไม่มีใจรักในการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นบุคลากรควรมีใจที่รักในงานที่ตนเองชอบและเมื่อมีความรักในงานด้านความสำเร็จในงานก็ย่อมมี จึงเกิดเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร มุ่งดี (2565, หน้า 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X =3.97) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X =4.11) 2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (β=.446) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (β=.221) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP1) (β=.171) และด้านความรักในงาน (β =.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควร พัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การ ฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะ ทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

5.2.2. เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความสามารถในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากศักยภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจหรือสติปัญญา ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความรับผิดชอบงานนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดีทั้งนี้เพราะความสามารถในการทำงานย่อมต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถชัย ณ ภิบาล (2566, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-54 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทำงานในตำแหน่งข้าราชการ มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า พนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ อายุตำแหน่งงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วยความมั่นคงในอาชีพรับราชการ เงินเดือน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.2 คุณภาพงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานเป็นไปตามที่องค์กรกำหนดมีปริมาณที่เหมาะสม จำนวนงานที่เกิดขึ้นได้จัดลำดับความสำคัญจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้เนื่องด้วย คุณภาพงานย่อมสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อมีผลงานที่ดีความก้าวหน้าในการทำงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลทำให้มีค่าตอบแทน เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวดสมุทรปราการจากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุระหว่าง 21-30 ปีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา /ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกบชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัย ด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมความสัมพันธ์ในระดับมาก

1.3 ปริมาณงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก โดยผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด มีปริมาณที่เหมาะสม จำนวนงานที่เกิดขึ้นได้จัดลำดับความสำคัญจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้เพราะความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ต้องมีการใช้ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมด้วยเช่นกันงานจึงออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ปริมาณงานก็เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องด้วยปริมาณในการทำงานนั้นย่อมต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วย รวมไปจนถึงการสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าให้ได้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็น ด้านของเวลา การทำงานให้เหมาะกับที่ตนเองถนัด สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขแล้วคุณภาพงานย่อมออกมีเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา ละม่อม (2561, หน้า 131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) ช่วงอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เวลา ค่าใช้จ่าย คุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูงทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.697, 0.673, 0.654, 0.635 และ 0.624 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (ry) เท่ากับ 0.568, 0.563 และ 0.558 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำมาก ทางบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 และ 0.119 ตามลำดับ

1.4 ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก โดยการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีความสามารถได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงการวางเป้าหมายที่วางไว้นั่นคือความมีประสิทธิผลและการมีประสิทธิภาพ คือการประหยัดทำให้ผลผลิตหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นสูงกว่าค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน รวมทั้งจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในระยะยาวภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งนี้เนื่องด้วยจากการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการได้ใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัทกร ไชยธงรัตน์ (2564, หน้า 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรในเรื่อง การ

บริหารเงินเดือนการพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาย สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานทั้งนี้เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการอบรมหาประสบการณ์ใหม่ ๆ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อไปพัฒนาองค์กรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมไปจนถึงการให้ขวัญและกำลังใจจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ วัฒนอาภา (2566, หน้า 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผลจากการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและให้รางวัลส่งผลเชิงบวกกบการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้อีกด้วย

1.5 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มาก โดยครูมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้องรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และสามารถให้บริการได้ทันเวลาและเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการจัดสรรเวลาให้ใช้อย่างคุ้มค่าและตามมาตรฐานกำหนดไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือความรวดเร็วเกินไปที่อาจส่งผลให้เกิดความขาดตกบกพร่องของงาน ทั้งนี้เนื่องด้วยความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับอาจไม่เพียงพอจึงเกิดความล่าช้าในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเนื้อหาต่างๆ เพื่อศึกษางานให้เข้าใจให้ได้อย่างถ่องแท้ และการให้ขวัญและกำลังใจก็มีผลต่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเช่นกัน กับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ใน ระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่าง กัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่า ประสิทธิภาพของการทำนาย R เท่ากับ .054 ปัจจัยใน

การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับ นัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบควรให้ความสำคัญใน การปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าหากความสุขในการทำงานมีมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูก็จะพัฒนาสูงตามขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นผลมาจากการความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั่นเอง ดังนั้นหากเราต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความสุขในการทำงานก่อน ทั้งนี้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาของตนเอง ด้วยการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถจนเกิดทักษะที่เชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณที่สูงที่สุด ส่วน ด้านสังคมดี การทำงานร่วมกันย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีความคิดเชิงบวกก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน มีทั้งการให้และการรับ ได้รับความเคารพและความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่การยอมรับของสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและความสุขในการทำงานนั้นค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญมากเช่นกันเนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้มีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นเช่นกัน ค่าตอบแทนจึงมีผลต่อความสุขของข้าราชการเป็นอย่างยางและยิ่งมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานก็ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่งผลทำให้คุณภาพงานออกมาดีเช่นกันในการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนนักเรียนหรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานเช่นกันส่งผลถึงทางด้านแสดงอารมณ์ ด้านความรู้สึก และถ้าครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่นการทำงานเป็นทีม การคิดเชิงบวก งานที่ได้รับมอบหมายก็จะมีความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องงานวิจัยของ พงศกร เทียนไทย (2563, หน้า1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเลคโทรนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานสอดคล้องงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2563, หน้า145) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการ

ทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมี เอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การ ได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

5.2.4 ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการคิดเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องจากสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คิดเป็น ร้อยละ 75.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการ สนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความสุขในการทำงานในระดับสูง จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการคิดเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 71.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัย ความสุขในการทำงานด้านด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และการคิดเชิงบวกร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ด้านการคิดเชิงบวกของข้าราชการครูที่จะต้องมีความคิดสามารถนำพาไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการคิดเชิงบวกเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนา โดยจะมีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งการคิดยังมีผลต่อสภาวะกายและใจ ที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างร่างกายและความคิดกับความรู้สึก ซึ่งการคิดเชิงบวกก็จะทำให้ค้นพบด้านดีของปัญหาได้มองเห็นคุณค่าอันดีงาม เกิดประโยชน์ต่อชีวิตตนและบุคคลรอบข้าง โดยจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องด้วยความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน การแสวงหาความรู้ การมีอารมณ์ในทางบวก และด้านความรักและศรัทธาในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังพบอีกว่า ด้านสังคมดี และด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพัฒนาและสนับสนุนองค์กรให้เป็น สังคมที่ดี

และ พัฒนาด้านการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้เห็นว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมสิริ โตกะคุณะ (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในชีวิต คือ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่จากการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ดังนั้นหากบริษัทต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่มีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัยในด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษาพนักงานขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมล เกอร์เลย์ (2565, หน้า 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในธุรกิจบริการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในการทำงานครูมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุดและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคตบุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าจะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับงานจนสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง การได้รับสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเล็งเห็นถึงการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการคิดเชิงบวกของข้าราชการครู เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุข

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัย แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและแนวทางสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. ควรทำการวิจัย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริม เสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แบบมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วราภรณ์ ใจอารีหาญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

ปิยะธิดา ปัญญาและ ไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.

พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการท างานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑามาศ วัฒนอาภา. (2566) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิทยานิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กรมสุขภาพจิต. (2561). 10วิธีสร้างสุขในการทำงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://www.dmh.go.th/ news-dmh/view.asp?id=27522. 4 พฤษภาคม 2564.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่13. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (กรกฎาคม - ธันวามคม 2560). “คุณภาพชีวิตกับความสุขในการท างาน,” วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. 15(2): 6 - 14.

ชาญวิทย์ วสันต์, ธนารัตน์ ธีร์ธรรม และวุฒิวัตร ชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพฯ : แอทโฟร์พริ้นท์.

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2550). อีกหนึ่งมุมมองเรื่อง เงินทองและความสุข. เข้าถึงได้จาก https://sites.google.com/a/samong.net/samong/article4-1

มาลิณี เทียมพัฒน. (2564). ปจจัยที่มีอิทธิพลตอความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. วารสารศิลปศาสตรและอุตสาหกรรมบริการ ; หน้า 165

พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. สืบค้น 26 มิถุนายน 2564, จาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin.pdf

อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์. (2564).bประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580.ค้นหา 26 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563 – 2565. ค้นหา 13 พฤษภาคม 2565, จาก dhttps://www.ocsc.go.th/

เจริญขวัญ ติยะศิริ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุ ภูมิภาค กรมธนารักษ์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

อ.ดร.สายสดา เตยเจริญ และ ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทรรักษ. (2560). ความสุขในการทำงาน / สมรรถนะ
ขาราชการครู. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พัชราภรณ์ สันติเสวี. (2564). การทำงานให้ประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตของการทำงานใหม่. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.

ปิยวรรณ จันทร์เทพ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรวลี หนูรอด. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศศิมล เกอร์เลย์. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในธุรกิจบริการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิตติยา ฐิติคณรัตน์. (2560) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไอรดา จันทร์อารักษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาญ ม่วงใหม่. (2559). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. การป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นางสาวธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยทส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลากรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.

โนรี มีกริยา, อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561). ปัจจัยที่สงผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุมรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 13, ฉบับที่ 2, กรกฎาคม-ธันวาคม 2561.

นิภาวรรณ ใหคำ, พรชนิตว์ ลีนาราช (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตอความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศห้องสมุด มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย. อินฟอร์เมชัน, ปีที่ 25, ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน 2561

ศรีนวล แตงภู่, อารง สุทธาศาสน์ (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน. รมยสาร, ปีที่ 16, ฉบับที่ 1, มกราคม-เมษายน 2561.

ศิรสิทธิ ทุมสา, ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561). ปัจจัยที่สงผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, ปีที่ 5, ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน 2561.

ภณิดา บุญทวี (2561). ปัจจัยที่มีผลตอความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุติมา จิรนันท์ (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สงผลตอความสุขในการทำงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัญญาภา อัคนิบตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นายกฤตนัย จันทาทิพวัฒน์. (2562). ปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน ผ่านความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ.

วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ, สาขา การประกอบการ.

ศตนันท์ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธัณย์สิตา รังสิวุฒิวงศ์ และ พัชร์หทัย จารุทวีผลนุก. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. ครงท 13 (น. 516-527). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์การศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุข ศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยโรงเรียนบ้านปากพญา

3. นางบังอร แป้นคง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนท่านครญาณวโรภาสอุทิศ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT ๓)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT ๓)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางบังอร แป้นคง

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT ๓)" โดย มี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนส้าน

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามัคคีนุกูล

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสวนขัน

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันดี

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนฉวาง

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT 3)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ด้วย นางสาวธัญญา คอแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (HAPPINESS AT WORT AFFECTS PERFORMANCE OF TEACHER CIVIL SERVANTS IN CHIAN YAI DISTRICT UNDRR THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT ๓)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวธัญญา คอแก้ว ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

นางสาวธัญญา คอแก้ว
นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ตำแหน่งหน้าที่ ☐ 1. ครู				
2.	อายุ (ถ้า 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี) ☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป				
3.	ระดับวุฒิการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก				
4.	ประสบการณ์ทำงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 2. ตั้งแต่10 – 20 ปี ☐ 3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป				
5.	ขนาดของโรงเรียน ☐ 1. ขนาดเล็ก ☐ 2. ขนาดกลาง ☐ 3. ขนาดใหญ่ ☐ 4. ขนาดใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ระดับความคิดเห็น 5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด

นิยามศัพท์ : ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ได้รับค่าตอบแทนเหมาะกับปริมาณที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีการตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต พึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้มีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะกับปริมาณที่รับผิดชอบ				
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน				
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต				
ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้				
ท่านมีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ				

นิยามศัพท์ : ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา มีโอกาสใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน การมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงาน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาเป็นต้น

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ				
2.	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา				

3.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม				
4.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน				
5.	ท่านมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงาน				
6.	องค์กรของท่านการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน				
7.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม				

นิยามศัพท์ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง รู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
2.	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน				
3.	องค์กรของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป				
4.	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม				
5.	โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม				
6.	องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ				
7.	องค์กรของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				

นิยามศัพท์ : ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง มีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน				
2.	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ				
3.	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ				
4.	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม				
5.	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน				
6.	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา				

นิยามศัพท์ : การคิดเชิงบวก หมายถึง ความคิดสามารถนำพาไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม รู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกกระตือรือร้นเพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ มีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน มีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดี พอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ รู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ				
2.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้น/เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ				
3.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ				
4.	ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน				

5.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน				
6.	ท่านมักมีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดี				
7.	ท่านพอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ของท่าน				
8.	ท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน				

นิยามศัพท์ : ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพร้อมจากการได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจและท้าท้ายความสามารถ องค์กรมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบองค์กรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
2.	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าท้ายความสามารถของท่าน				
3.	บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ				
4.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
5.	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ				

นิยามศัพท์ : คุณภาพงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ องค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง				
2.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์				
3.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ				
4.	องค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน				

นิยามศัพท์ : ปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดมีปริมาณที่เหมาะสม องค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร ได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น ท่านสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย				
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
3	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
4	องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร				
5	หากท่านได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น ท่านสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้				

นิยามศัพท์ : ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทางานอยู่เสมอ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงาน ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่น เงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักความประหยัดและยึดความคุ้มค่า				
2	ตามหลักความคุ้มค่าองค์กรมีการตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการโดยส่วนรวม				
3	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด				
4	ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร				
5	องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร				
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

นิยามศัพท์ : ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีการพัฒนาวิทยาการเทคนิค ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้นมีการกระจายอำนาจทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน				
2	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ				
3	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการ เทคนิค ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น				
4	องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว				
5	องค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน				

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ฉ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

.....

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
1. ด้านค่าตอบแทน									
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะกับปริมาณที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	ท่านมีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1	✓		
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน									
1	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	ท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
6	ท่านมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
7	องค์กรของท่านการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
8	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	✓		
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน									
1	ท่านรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	องค์กรของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	ท่านมีแหล่งออมเงินที่นำมาใช้ได้ในช่วงเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1	✓		
6	โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	✓		
7	องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	✓		
8	องค์กรของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในกำรทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา								
5. ด้านการคิดเชิงบวก									
1	ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ท่านรู้สึกกระตือรือร้น/เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและ ปรารถนำที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	ท่านมีความยินดีในกำรร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
5	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน								
6	ท่านมักมีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดี								
7	ท่านพอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ของท่าน								
8	ท่านรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน								
1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน									
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าท้ายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	✓		
2. ด้านคุณภาพงาน									
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วย	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
	เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ								
4	องค์กรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
3. ด้านปริมาณงาน									
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓		
4. ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร									
1	องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักความประหยัดและยึดความคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	ตามหลักความคุ้มค่า องค์กรมรการตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการโดยส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่น เงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม								
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ								

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3					
5. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน									
1	ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓		
2	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	✓		
3	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	✓		
4	องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	✓		
5	องค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1	✓		

ภาคผนวก ช
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	257.7667	703.633	-.035	.977
c2	255.5667	678.944	.562	.975
c3	255.5000	681.500	.482	.976
c4	255.9333	671.926	.577	.976
c5	255.2333	679.495	.641	.975
p6	255.9333	672.547	.511	.976
p7	255.2333	670.737	.831	.975
p8	255.2000	671.959	.799	.975
p9	255.3000	672.424	.789	.975
p10	255.3000	666.700	.839	.975
p11	255.4667	667.361	.858	.975
p12	255.3667	678.585	.632	.975
p13	255.3000	671.872	.804	.975
p14	255.3333	672.713	.786	.975
e15	255.3667	671.757	.767	.975
e16	255.4667	684.947	.418	.976
e17	255.6000	681.490	.417	.976
e18	255.4667	679.499	.632	.975
e19	255.2000	682.234	.613	.975
e20	255.3000	678.079	.745	.975
e21	255.7000	674.424	.698	.975
s22	255.5667	674.737	.708	.975
s23	255.2333	685.495	.511	.975
s24	255.2333	678.461	.670	.975

s25	255.1667	681.178	.648	.975
s26	255.3333	683.195	.542	.975
s27	255.2667	679.926	.629	.975
t28	255.1333	683.016	.596	.975
t29	255.0667	679.375	.810	.975
t30	255.1667	681.454	.707	.975
t31	255.1000	680.162	.768	.975
t32	255.0000	680.414	.812	.975
t33	255.3000	678.493	.554	.975
t34	255.1667	682.557	.669	.975
t35	255.2000	681.062	.716	.975
a1	255.3000	682.148	.443	.976
a2	255.4000	686.248	.508	.975
a3	255.2667	684.064	.614	.975
a4	255.2667	685.995	.621	.975
a5	255.1333	679.361	.786	.975
q6	255.2000	682.234	.524	.975
q7	255.1333	679.637	.776	.975
q8	255.1000	679.128	.805	.975
q9	255.1000	680.576	.754	.975
w10	255.1000	678.921	.812	.975
w11	255.1333	678.947	.800	.975
w12	255.1333	679.568	.779	.975
w13	255.1333	685.361	.657	.975
v14	255.1667	675.316	.765	.975
v15	255.4333	677.013	.575	.975
v16	255.2333	685.289	.518	.975
v17	255.1333	681.361	.552	.975
v18	255.3333	683.195	.471	.976
v19	255.4667	681.706	.471	.976
o20	255.1000	681.472	.554	.975
o21	255.1667	679.385	.704	.975
o22	255.1667	678.144	.821	.975
o23	255.2333	679.220	.778	.975
o24	255.2333	679.082	.709	.975

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางสาวธัญญา คอแก้ว

วัน/เดือน/ปีเกิด : 23 มกราคม 2536

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 45 หมู่ที่ 5 ตำบลสวนขัน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80250

ประวัติการศึกษา : ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงาม จังหวัดนครศรีธรรมราช

: ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

: ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ตำแหน่งครู โรงเรียนชุมชนวัดท่าลิพง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช