

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

สิงหาคม 2556

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

สิงหาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

สิงหาคม 2556

สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรรมการควบคุม: อาจารย์ดร. สุภาพร เข้มแข็ง, อาจารย์ดร. วิไลลักษณ์ ลังกา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97, 0.94, 0.98, 0.98 และ 0.90 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.816 ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 66.70

2. ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่เจตคติต่อการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.624, 0.177 และ 0.070 ตามลำดับ

FACTORS THAT AFFECT THE HAPPINESS OF THE PEOPLE OFFICE OF THE  
ATTORNEY GENERAL



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education degree in Educational Research and Statistics  
at Srinakharinwirot University

August 2013

Supawadee Thongboonsong. (2013). *Factors that Affect The Happiness of The People Office of The Attorney General*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Semheng, Dr.Wilailak Langka.

The purposes of this research were to study the relationships between some factors and work happiness and to study the beta weight of factors contributed to work happiness. The sample comprised 375 the people office of The Attorney General which was selected by using two – stage random sampling. The instruments used in the research were question relationships between the parties, motivation towards work, attitude towards work, work environment, work happiness. The reliability of questionnaires were 0.97, 0.94, 0.98, 0.98 and 0.90 respectively. The data were analyzed by using multiple correlation and multiple regression.

The results of the research were as follows:

1. The multiple correlation coefficient between relationships between the parties, motivation towards work, attitude towards work, work environment had related work happiness were 0.816 which statistically significant at .01 level. All factors explained variance of work happiness at 66.70 percentage.

2. Attitude towards work, work environment, were positive contributed to work happiness statistically significant at .01 level. Relationships between the parties were positive contributed to work happiness statistically significant at .05 level. Motivation towards work did not contributed to work happiness. The beta weight of attitude towards work, work environment and relationships between the parties of which contributed to the work happiness were equaled 0.624, 0.177 and 0.070 respectively.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ของ

สุภาวดี ทองบุญส่ง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 2556

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง)

(อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชส์เผ่า)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

(อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร.สุพร เข็มเฮง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชส์เผ่า และอาจารย์ ดร. อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ สละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้กำลังใจและข้อเสนอแนะในการทำปริญญานิพนธ์ พร้อมทั้งพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมและการวิจัยทางการศึกษาที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์จนทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชส์เผ่า อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และอาจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความเที่ยงตรงในการวัดยิ่งขึ้น

ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอัยการสูงสุด ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ให้ความกรุณาเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด และบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณญาติพี่น้องทุกคน รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่คอยให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ทุกคนที่ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ และร่วมประสบการณ์อันทรงคุณค่าในการศึกษาเล่าเรียนด้วยกัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ผู้ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยอย่างดียิ่งตลอดมา จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึก และบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้ให้ความรู้ และให้การอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สุภาวดี ทองบุญส่ง



# สารบัญ

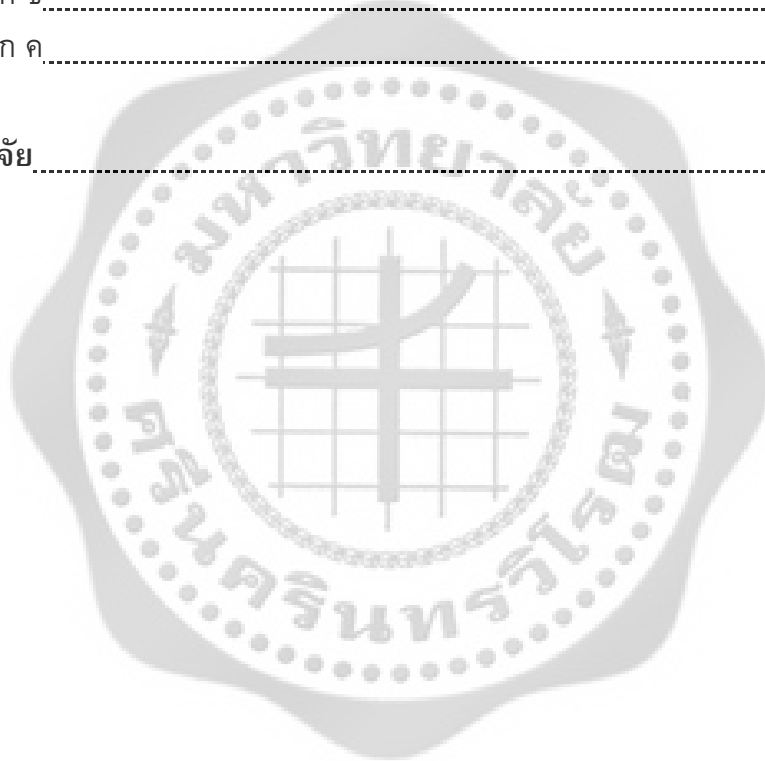
บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b>	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	8
ความสุขในการทำงาน	8
ความหมายของความสุขในการทำงาน	8
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	10
การวัดความสุขในการทำงาน	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	17
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	20
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	20
ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	20
ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	22
แรงจูงใจในการทำงาน	23
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	28
เจตคติต่อการทำงาน	35
ความหมายของเจตคติต่อการทำงาน	35
ลักษณะสำคัญของเจตคติต่อการทำงาน	36
องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงาน	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2 (ต่อ)</b>	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	42
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	42
ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	43
ลักษณะสำคัญขององค์การยัยการสูงสุด.....	45
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในและต่างประเทศ.....	54
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>58</b>
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	61
รายละเอียดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>71</b>
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>78</b>
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย.....	78
สรุปผลผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	81

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม .....	83
ภาคผนวก .....	89
ภาคผนวก ก .....	90
ภาคผนวก ข .....	92
ภาคผนวก ค .....	103
ประวัติย่อผู้วิจัย .....	111



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่าง.....	59
2 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด.....	72
3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านและความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	73
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน.....	74
5 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย.....	75
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร.....	76
7 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร.....	76
8 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	93
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน.....	94
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน.....	95
11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	96
12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน.....	97
13 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	98
14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	99
15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	100
16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	101
17 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด.....	102

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	61



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

องค์กรชั้นนำต่างให้ความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในฐานะเป็นยุทธศาสตร์หลักในการผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงปรารถนา ด้วยเล็งเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะองค์กรจะมีการออกแบบระบบหรือวางแผนการดำเนินงานที่รอบคอบรัดกุมเพียงใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีศักยภาพ ความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ความสำเร็จในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นได้ยาก องค์กรทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรต้องดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสียกับองค์กรซึ่งถือเป็น “เป้าหมาย” ที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์กรสมัยใหม่จึงมีการนำแนวคิดของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรแต่ในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่ จะประสบปัญหาคล้ายๆ กันอยู่ประการหนึ่ง คือ องค์กรยังขาดประสิทธิภาพในการบูรณาการ ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร หน่วยงาน และองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทุเลาเบาบางลง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้พัฒนาแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ขึ้นมา โดยมีแนวคิดสำคัญว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการบูรณาการซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร โดยในท้ายที่สุดก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย กับองค์กร (ผจงจิตต์ วงศ์ธีรญาณเดช. 2551: 15)

นอกจากนี้ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของคนได้กลายมาเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจทั้งภาครัฐ และเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลก แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจ มีส่วนเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้คนโดยทั่วไป ในมุมมองของการบริหารองค์กร หากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปก็จำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคลากร มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจจะรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. 2551: 1) การสร้างความสุข

ในที่ทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กร เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา. 2552: 1) เนื่องจากบทบาทหน้าที่การงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีพ ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่า และมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่อยู่กับงานที่มีแต่ปัญหา เบื่อหน่าย มีความเครียดกังวลใจ ความคับข้องใจไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย รวมทั้งไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเอง และบุคคลที่อยู่รอบข้างด้วย เมื่อชีวิตคนส่วนใหญ่ต้องอยู่กับการทำงานดังนั้นการที่คนจะดำรงชีวิต ได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นก็ต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานควบคู่ไปด้วย สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในส่วนของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งมีอยู่จำนวนมาก และแตกต่างกันตามประเภทตำแหน่งมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานสามารถอยู่ในสังคม ได้อย่างสมฐานะ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และความมั่นคงในการดำรงชีพ ตลอดทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด ความผาสุกในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เกิดประสิทธิผลที่ดี และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกำหนดไว้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR scorecard) รวมทั้งแผนการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร (เอกสารเผยแพร่ความรู้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสำนักงานอัยการสูงสุด. 2552: 1)

จากแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้มากมาย เช่น ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจากทฤษฎีทางสังคม (Social Theory) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม ถ้าหากบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะพยากรณ์ได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งมีแนวคิดหลักคือคนทุกคนมีความต้องการมากมายหลายอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการจะเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ถ้าหากความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงกว่าก็จะไม่เกิดขึ้น และความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปสูง ดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการสำเร็จตามความนึกคิดของตน ซึ่งความต้องการที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าว เป็นความต้องการที่จะส่งผลให้เกิดความสุขขึ้น ด้านเจตคติต่อการทำงาน (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527: 61) ที่กล่าวไว้ว่า ความคิดความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่ง

ต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และลูโยบอมิสกี และคิงส์ (นฤมล ผ่องใส. 2544; อ้างอิงจาก Lyubomirsky; & King. 2005) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า การที่พนักงานได้รับสิ่งดี ๆ ในด้านบวก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมีโอกาสในความก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานมีความสุข เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สกลนารี กาแก้ว. 2546: 20) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสรุปความหมายสภาพแวดล้อม ในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

ด้วยหลักการและเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานมากขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาคำนำหน้ความสำคัญของปัจจัยบางประการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ศึกษาค้นพบเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์หรือคำนำหน้ความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อค้นพบทางการวิจัยไปพิจารณาประยุกต์ หรือปรับแก้ปัจจัยดังกล่าว เพื่อส่งผลให้การทำงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 5,276 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 375 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ความเชื่อมั่น 95% และยอมรับ ความคลาดเคลื่อนได้ 5% ตามสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปริดาปริสฺฐิ. 2543) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มี 4 ตัวแปร คือ
  - 1.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
  - 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน
  - 1.3 เจตคติต่อการทำงาน
  - 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อการทำงานที่ตนเองชอบและพึงพอใจ มีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่รับผิดชอบ การทำงานไม่เกิดภาวะความกดดัน และเกิดความเครียดทั้งในเรื่องของความรักในงานที่เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานมีความยินดีในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน และเรื่องความสำเร็จในงาน ที่เป็นการรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2. **ปัจจัยบางประการ** หมายถึง กลุ่มของตัวแปรอิสระที่ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 **สัมพันธภาพระหว่างบุคคล** หมายถึง ความเอาใจใส่และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพากันทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความหวังใย ไกล่ชิดซึ่งกันและกันและการร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อน

**2.2 แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผลักดันในการทำงาน เช่น ความต้องการ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานมีความต้องการได้รับการยกย่องหรือการได้รับรางวัล เงินเดือน สวัสดิการ ความสะดวกสบายในการได้รับการบริการด้านต่างๆ

**2.3 เจตคติต่อการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่ง แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใดๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ และทำให้เป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลใน การที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง/ ในบริบทต่องานที่ทำ ทั้งในเรื่องของ สภาพงาน การยอมรับ การดูแล เอาใจใส่ การสนับสนุน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน

**2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงาน ใน สำนักงานซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทั้งในลักษณะของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ สำนักงานพื้นที่ในการทำงาน ความสะอาด สภาพอากาศ แสง กลิ่น ระบบความปลอดภัย

**3. น้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight)** หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของชุดตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

2. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์และหาค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง บุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรปัจจัยด้วยวิธีการดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากทฤษฎีสังคม (Social Theory) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การกระทำหรือวัฒนธรรมที่ แตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมแต่ก็มีความ แตกต่างกันมีระบบและพยากรณ์ปรากฏการณ์ในอนาคต ถ้าหากบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกันก็จะพยากรณ์ได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539: 162)

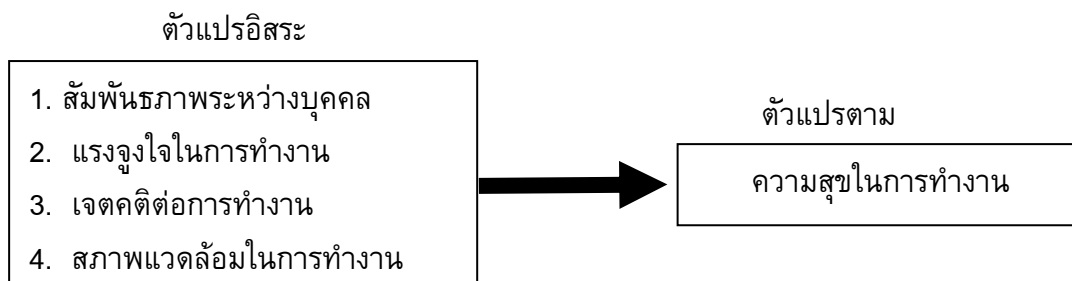
ให้ความหมายของคำว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกันอาศัยการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ ในช่วงเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ( Maslow Hierarchy of Needs Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งมีแนวคิดหลักคือ คนทุกคนมีความต้องการมากมายหลายอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการจะเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ถ้าหากความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงกว่าก็ยังไม่เกิดขึ้น และความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปซึ่งลำดับขั้นความต้องการเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปสูงดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการสำเร็จ ตามความนึกคิดของตน ซึ่งความต้องการที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าว เป็นความต้องการที่จะส่งผลให้เกิดความสุขขึ้น (ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2550: 141) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้น ของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมายหากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (work Motivation) อีกทั้งแรงจูงใจยังมีลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรม ที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลุ่มเลิกลงง่าย ๆ นอกจากนี้แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคล

3. เจตคติต่อการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกมาจาก (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527: 61) ที่กล่าวไว้ว่า ความคิดความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และลุยโบมิสกี และคิงส์ (นฤมล ผ่องใส. 2544; อ้างอิงจาก Lyubomirsky; & King. 2005) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่าการที่พนักงานได้รับสิ่งดี ๆ ในด้านบวก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมีโอกาสนในความก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกมาจาก (สกุลนารี กาแก้ว. 2546: 20) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

เมื่อทำการพิจารณาจากลักษณะต่างๆ ของตัวแปรแล้ว จึงกำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
  - ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
  - การวัดความสุขในการทำงาน
  - แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
  - 2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
    - ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
    - ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
    - ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
  - 2.2 แรงจูงใจในการทำงาน
    - ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
    - ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
  - 2.3 เจตคติต่อการทำงาน
    - ความหมายของเจตคติต่อการทำงาน
    - ลักษณะสำคัญของเจตคติต่อการทำงาน
    - องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงาน
  - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
    - ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
    - ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ลักษณะสำคัญของสำนักงานอัยการสูงสุด
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ภายในประเทศและต่างประเทศ

#### 1. ความสุขในการทำงาน

##### ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุข พบว่า นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 11) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการรับรู้และการเรียนรู้ โดยผู้เขียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง รวมทั้งใช้ความสามารถในการคิดและการใช้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค การเลือกใช้ชีวิตสิ่งของรวมทั้งทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายว่าความสุข หมายถึง มีความรัก และการแบ่งปัน ประพฤติชอบ มีความสุข สันติ และไม่เบียดเบียน

ศรีวิไล เชาว์ปรีชา (2550: 8) ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีอันเกิดจากกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ต่างๆ และความทุกข์ที่แท้จริง ของชีวิตเกิดจาก 3 ประการ ดังนี้

1. ความสุขจากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เด็กได้สัมผัสกับ ดิน น้ำ อากาศ สัตว์ ป่าไม้ ต้นไม้ ดอกไม้

2. ความสุขจากเพื่อนมนุษย์ เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ใหญ่ โดยเฉพาะคนในครอบครัวที่สร้างความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย

3. ความสุขจากกิจกรรมในชีวิต การเรียนจากทางโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน

ไดแอน ทิลแมน และไดอาน่า ซู (ศรีวิไล เชาว์ปรีชา, 2550: 8; อ้างอิงจาก ไดแอน ทิลแมน และไดอาน่า ซู, ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า ความสุขคือการได้สนุกสนานกับเพื่อนและการได้รู้ว่าตนเองนั้นเป็นที่รักของผู้อื่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (ศรีวิไล เชาว์ปรีชา, 2550: 8; อ้างอิงจาก พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงมีสาระสำคัญตรงกันกับสันติและ อิศรภาพ สันติ คือ ความสงบ เรียบ และราบรื่น อิศรภาพ คือ ความเป็นอิสระปลอดภัยจากปัญหาปราศจากทุกข์

ระวี ภาวิไล (ศรีวิไล เชาว์ปรีชา, 2550: 8; อ้างอิงจาก ระวี ภาวิไล, ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความสุขคือการคิดดี คิดถูกต้องก็จะทำดี และทำถูกต้อง

กฤษณา กิติวงศ์ประทีป (2550: 33) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ซุมสุข สุขหิ้น (2553: 28) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อการทำงานที่ตนเองชอบและพึงพอใจมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่รับผิดชอบ การทำงานไม่เกิดภาวะความกดดันและเกิดความเครียดทั้งในเรื่องของความรักในงานที่เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน มีความยินดีในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของงาน เกิดความรู้สึก

ในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน และเรื่องความสำเร็จในงาน ที่เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์การทำงาน ไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่า ในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

### องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553: 91) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้ ความเป็นมิตร, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, งานที่ทำมีความสุข, เจ้านายที่ดี, มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance), งานมีความหลากหลาย, เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่, รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น, เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม, ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ และเงินเดือนดี

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง"เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุข ในองค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 5 มิติ คือ 1. มิติทางด้านผู้นำ 2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3. มิติทางด้านงาน 4. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร

สุณี ผลดีเยี่ยม (2552: 4) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข จะประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

### ปัจจัยที่ทำให้ตัวเราเองทำงานอย่างมีความสุข

#### 1. เพื่อนร่วมงาน

การมีเจ้านายที่ดี มีความรักใคร่สามัคคี ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

#### 2. ตัวเราเอง

สุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจพร้อมที่จะทำงาน เปิดใจกว้างยอมรับคำตำหนิของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ผลงานได้รับการยกย่อง ได้รับการเปลี่ยนตำแหน่ง ได้รับการปรับเงินเดือนมีรายได้และสวัสดิการ (โดยมี OT) ได้รับโบนัสประจำปี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ได้รับการอบรมทั้งในและนอกสถานที่ ได้รับประสบการณ์หลากหลายสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ สามารถสื่อสาร และตอบปัญหากับบุคคลภายนอกได้อย่างรวดเร็ว (ส่งทาง Mail)

#### 3. หน่วยงาน

มีชื่อเสียง มีผลงาน มีสิ่งจูงใจให้ทำงานต่อเนื่อง

#### 4. มีอุปกรณ์พร้อม

คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์, กระดาษ, อินเทอร์เน็ต และยานพาหนะ ฯลฯ

#### 5. บรรยากาศในการทำงาน

- ด้านจิตใจต้องให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้รางวัลยกย่อง ชมเชย เช่น คนดีศรีอนามัย

- ด้านกายภาพแสงสว่างต้องเพียงพอ สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย มีเสียงตามสาย

## 6. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

กิจกรรมกีฬา ,กิจกรรมคนไทยไร้พุง,กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี,กิจกรรม Hcalthy meeting

### ปัจจัยที่ทำให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข

#### ตัวเราเอง

ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลฟังเหตุฟังผลรู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น/เพื่อนร่วมงาน คิดดี พุดดี ทำดี ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา เสียสละ ห่วงใยเอื้อเฟื้อ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติต่อผู้อื่น ไม่สร้างปัญหาให้กับผู้อื่นไม่สร้างความแตกแยกให้กับเพื่อน / หน่วยงาน ตัดสินด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค สอน / แลกเปลี่ยนความรู้การทำงานกับผู้ที่ทำงาน ทดแทนเราได้ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจตรงกัน งานจะได้ไม่ผิดพลาด ไม่เกียจงาน เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญในการบริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ

#### ผู้บังคับบัญชา

เมตตาปราณีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค ห่วงใยเอื้อเฟื้อและเสียสละสนับสนุนให้ทุกคนทำงานได้หลายๆ อย่างนอกจากความถนัด ให้เกียรติต่อผู้อื่น ไม่สร้างปัญหาให้กับผู้อื่น และให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี

#### สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

อุปกรณ์เครื่องมือพร้อม สถานที่ทำงานไม่แออัด สว่าง ปลอดภัย และมีจุดรับบริการคนภายนอกที่เหมาะสม

### การทำงานอย่างมีความสุขในปัจจุบันและอนาคต

#### 1. ทำอย่างไรเพื่อเป็นที่ยอมรับของคนมารับบริการ

ทำงานเสร็จรวดเร็ว และถูกต้องแม่นยำ ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ไม่อารมณ์เสีย เอาใจใส่งานที่ทำและรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีน้ำใจไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกสถานการณ์ พุดจาด้วยวาจาไพเราะ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เมื่อมีข้อผิดพลาดพร้อมที่จะทำงานตัวเอง และพร้อมที่จะรับฟังเพื่อตอบสนองต่อลูกค้า ให้ความสำคัญกับลูกค้าทุกระดับให้เกียรติอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพในสิทธิของผู้อื่นให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันท่วงทีติดตามประสานงานกับกลุ่มงานต่างๆ / บุคคลภายนอกด้วยความถูกต้อง สร้างสถานที่ทำงานให้ดูดี น่าอยู่ นำทำงาน สร้างความประทับใจ สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายในการทำงานด้วยความจริงใจสร้างความร่วมมือ มีการสื่อสาร แบ่งปันทักษะในการทำงานร่วมกันเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอยู่เสมอ ปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาทช่วยเหลืองานต่างๆ ตามความเหมาะสม



## 2. ทำอย่างไรเพื่อได้รับผลลัพธ์งานที่ดี (ผลงานดี สำเร็จตามเป้าหมาย)

มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานปรับตัวและยอมรับงาน กับทุกสถานการณ์ ทำงานไม่ให้อ่าง ให้อ่างถูกต้อง ตรงตามเวลาวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย ตรงเวลา และรวดเร็ว ทำให้ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกเกิดความพึงพอใจมีข้อมูลใหม่ที่ใหม่อยู่เสมอ การเบิกจ่ายงบประมาณถูกต้อง เอกสารการประชุมครบถ้วน ผู้เข้าประชุม/ผู้รับบริการมีความสุขอยากมาอีกทำให้งานของกองเผยแพร่ไปในสถานที่ต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนและขับเคลื่อนการทำงาน

## 3. ทำอย่างไรให้มีความสุขกับงานที่ทำ

ระบบงานเป็นไปได้อย่างดีด้วยความเรียบร้อยงานออกมาถูกต้องได้รับคำชมเชยพร้อมที่จะเริ่มงานใหม่ที่เข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่เครียด เมื่องานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีเราจะมีมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจในงานที่เราได้รับมอบหมาย และประสบความสำเร็จ รู้จักคำให้อภัยขอโทษ ขอคุณ และมีเมตตา

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2552: 25) ได้กล่าวว่า พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัด อยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้นอย่างแท้จริงสำหรับตัวพนักงานเอง การทำให้งานที่ทำอยู่เป็นประจำน่าสนใจและรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องง่าย ขณะที่สภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบันจะไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติบางประการที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานดังต่อไปนี้ มีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น คือ

### 1. เลือกปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างในด้านดี

การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งทั้งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดี ๆ ที่องค์กรให้กับพนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความ แตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร

### 2. พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คิดว่า ไม่ถูกต้อง

ทุกองค์การย่อมมีปัญหามาของตนเอง พนักงานไม่ควรจำกัดตัวเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไขถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น

### 3. มองการแก้ปัญหาในภาพรวม

ควรหลีกเลี่ยงการเสียเวลาแสวงหาข้อมูลให้มีรายละเอียดครบถ้วนเสียก่อนจึงจะเริ่มการตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ปัญหา ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

#### 4. มีความคิดเชิงบวก

ถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหาหรือปฏิเสธการทำงานที่จำเจได้ ก็ควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานรวมทั้งตนเองให้สามารถเข้ากันได้กับสิ่งที่เผชิญอยู่

#### 5. รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำ

การจัดตารางเวลาจะทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคนเสียเวลาในการทำสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ซึ่งจริงๆ แล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงาน ดังกล่าวทำแทน

#### 6. จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่

งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

#### 7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดีขาดความน่าสนใจนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

#### 8. ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น

ควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยา เมื่อรู้สึกว่าชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้จนยากหรือซ้ำเกินกว่าจะแก้ไข

#### 9. หยุดพักผ่อนเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน

ควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุด พักผ่อนจะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

ความสุขสามารถสร้างได้ไม่เฉพาะแต่ในครอบครัว ในที่ทำงาน การปฏิบัติตามหลักดังกล่าวข้างต้นจะช่วยลดแรงกดดันในการทำงาน ทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ถ้าพนักงานมีความสุขและสนุกกับงานที่รับผิดชอบองค์กรก็จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเอาไว้ได้ และมีชื่อเสียงจูงใจให้คนเก่งจากองค์กรอื่นอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

## การวัดระดับความสุขในการทำงาน

ซุมสุข สุขหิ้น (2553: 28-30) ได้กล่าวว่า หลังจากวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้รับบทเรียนของการพัฒนาที่ไม่สมดุลและไม่มีเสถียรภาพ เนื่องจากไม่คำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของประเทศ ภูมิสังคม ความพร้อมของคนและระบบ จึงหวังพึ่งพึ่งภายนอกประเทศมากเกินไป โดยไม่เตรียมสร้างพื้นฐานภายในประเทศให้มั่นคงและแข็งแรง หรือสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้สามารถพร้อมระบบความเสี่ยงจากความผันผวนของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก บทเรียนดังกล่าวได้ส่งผลให้ประชาชนทุกภาคส่วนและทุกระดับย้อนกลับมาพิจารณาบทบาทวิถีการดำเนินชีวิตและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ผ่านมา แล้วหันมาให้ความสำคัญกับการดำรงวิถีชีวิตและวิถีการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อันเป็นหนทางที่นำไปสู่การสร้างความสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทย การวัดระดับความสุขกลายเป็นเรื่องที่ต้องถกเถียงหรือนักคิดต่าง ๆ ให้ความสำคัญและถูกผนวกเข้าเป็นส่วนสำคัญในการวัดคุณภาพชีวิตของประชากรซึ่งสามารถกล่าวถึงได้ดังนี้

**1. ดัชนีชีวิตความอยู่ดีมีสุข** จัดทำโดยคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งผลในภาพรวมและผลในด้านต่าง ๆ ให้สามารถระบุขนาดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยใช้แนวคิดด้านความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตัวชี้วัดการติดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการใช้ศักยภาพของมนุษย์ร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ซึ่งได้รับการจำกัดความในรูปของ "ภารกิจ (Functioning)" และสมรรถภาพ (Capabilities) โดยภารกิจ หมายถึง ความสำเร็จ และสมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยภารกิจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเลือกดำเนินชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคล ในขณะที่สมรรถภาพเกี่ยวข้องกับทางเลือกและความมีอิสระที่บุคคลสามารถเลือกหาในการดำรงชีวิตหรือแสวงหาความสำเร็จในชีวิต ตามสาระสำคัญของดัชนีตัวชี้วัดนี้ ความอยู่ดีมีสุข นิยามได้ว่า หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ กล่าวได้ว่าความอยู่ดีมีสุข มีลักษณะเป็นองค์รวมซึ่งมีหลายมิติและหลายองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความหมายที่กว้างกว่าการพิจารณาการเติบโตทางเศรษฐกิจ

**2. ตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย** จัดทำโดยรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ยงยุทธ ขจรธรรมกาย นายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรังกุล แห่งโรงพยาบาลขอนแก่น และคณะภายใต้กรอบแนวคิดเป็นตัวชี้วัดความสุขที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเชิงจิตวิสัย มีต้นเค้ามาจากคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าในการพึ่งพาตนเอง ที่เน้นความสุขของชีวิตเป็นเป้าหมายในการครองตนและข้อชี้แนะของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล รัชกาลที่ 9 ที่ว่าความสุขในเชิง Happiness เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิต (mind) และใจ (heart) มีลักษณะสงบและดำรงอยู่

ที่ยาวนานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุข เป็นการพัฒนาวิธีคิดให้มองความสุข (happiness) มากกว่าความเพลิดเพลิน (pleasure) และเพื่อสามารถเปลี่ยนความคิดของชาวบ้านที่เข้าร่วม จนถึงขั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้ทุกคนมีความสุขเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ใช้ในการประเมินผลเพื่อให้รู้สถานการณ์และเป็นการกระตุ้นเกษตรกรให้มีทางเลือกใหม่

**3. มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข** แนวคิดนี้ถูกนำเสนอโดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความอยู่เย็นเป็นสุข โดยไม่ใช่ GDP เนื่องจากไม่ได้บอกความเป็นธรรมหรือศีลธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความอยู่ดีมีสุข โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่า แบบแผนของความอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ ดุลยภาพของจิต กาย สังคม และสิ่งแวดล้อมซึ่งทั้งหมดมีลักษณะเป็นองค์รวมแยกส่วนไม่ได้ โดยหลักการของดุลยภาพ คือ ดุลยภาพ หมายถึง การกระทำที่นำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้หนทางที่จะนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ มรรค 12 แห่งสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งจะต้องใช้การสร้างความรู้ การเคลื่อนไหว สังคม และการเมือง เข้ามาช่วยในการขับเคลื่อน มรรค 12 ให้เกิดความอยู่ดีมีสุขเสียก่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนย่อยต่างๆ เช่น ด้านการเมือง ระบบราชการ เป็นต้น นอกจากนี้แนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ 1) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องความอยู่เย็นเป็นสุข 2) ขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข 3) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการ โดยมีพื้นฐานอยู่บนการมีสัมมาอาชีพเต็มพื้นที่ 4) พัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข 5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นเรื่องความอยู่เย็นเป็นสุข ของประเทศไทย 6) สร้างผู้นำเพื่ออนาคตให้มีจำนวนมากพอ

**4. ดัชนีวัดความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index: HAI)** จัดทำโดยสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) มีกรอบแนวคิดโดยนำแนวคิดดัชนีความขัดสน (Human Deprivation Index : HDI ) มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เพื่อสะท้อนสถานการณ์ของการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ แสดงถึงความก้าวหน้าและความเหลื่อมล้ำของประชาชนในจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทย เป็นการมองภาพของผลการพัฒนาในเชิงบวกมากกว่าจะมุ่งเน้นที่ความขาดแคลนขัดสน โดยมีดัชนีชี้วัด ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ชีวิตการงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชีวิตชุมชน การคมนาคม และการมีส่วนร่วมของคนในสังคม

**5. ดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศ (Gross Domestic Happiness Index: GDHI)** จัดทำโดยสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มีกรอบแนวคิดคือ การวัดความอยู่เย็นเป็นสุขทั้งสิ่งที่จับต้องได้และเป็นรูปธรรมและนามธรรมของประชาชน ใช้การประเมินภาพรวมของชีวิตที่ประกอบไปด้วยการอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีดัชนีทั้งหมด 11 ตัว ซึ่งถูกนำรวมมาคำนวณดัชนีความสุขมวลรวมของแต่ละบุคคลแล้วนำมารวบรวมเป็นของประชาชนระดับจังหวัด ระดับภาค และท้ายที่สุด

ระดับประเทศต่อไปตามลำดับ ตัวชี้วัดประกอบด้วย คำถาม 68 ข้อ ครอบคลุมดัชนีชี้วัดทั้ง 11 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อม ที่พักอาศัย โครงสร้างพื้นฐานของระบบสาธารณสุขปกศ บรรยากาศของคนในชุมชนที่พักอาศัย ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สุขภาพร่างกาย สุขภาพใจ สภาวะเศรษฐกิจของตนเอง การศึกษาธรรมชาติและ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมและประเพณีไทย กระบวนการยุติธรรม และความเป็นธรรมในสังคมและสถานการณ์ในปัจจุบัน

**6. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicators : TMHI-66)** จัดทำโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีกรอบแนวคิดโดยสรุปคือ สภาพชีวิตที่มีความสุข หมายถึง สุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดัชนีชี้วัดประกอบด้วยคำถาม 66 ข้อ โดยแบ่งดัชนีชี้วัดออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพจิต คุณภาพของจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

**7. ดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ ( Gross National Happiness : GNH)** ในช่วงปี 2547 ประเทศภูฏานได้เสนอดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ โดยวิวัฒนาการมาจากลักษณะที่เป็นส่วนประกอบของสังคมภูฏาน ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2502 ซึ่งระบบสังคม-เศรษฐกิจยังอยู่ในกรอบของค่านิยมแบบชาวพุทธและศักตินา โดยอดีตพระราชาธิบดี จิกเม ดอร์จี วังชุก (Jigme Dorji Wangchuck ) ทรงริเริ่มเป็นพระองค์แรก และได้ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนาว่า "...เป็นการสร้างความเจริญมั่งคั่งและความสุขของประชาชน..." ต่อมาพระราชาธิบดีจิกเม ยิงเซ วังชุก (Jigme Singye Wangchuck) ทรงเป็นผู้เพิ่มเติมรายละเอียด โดยทรงประกาศในปีแรกที่ทรงขึ้นครองราชย์ว่า "...นโยบายของประเทศเรา คือ การผดุงเอกราชให้มั่นคงเพื่อให้บรรลุการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ความมั่งคั่งและความสุขสำหรับประเทศของเราและประชาชน..." โดยแนวคิด เรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ ยึดหลักว่า การพัฒนาสังคมมนุษย์ที่แท้จริงเกิดจากการพัฒนาทางด้านวัตถุจิตใจควบคู่กันไปเพื่อเติมเต็มและส่งเสริมซึ่งกันและกัน GNH ในบริบทของภูฏาน จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสพบความสุขได้อย่างเท่าเทียมกันโดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ หรือ เสาหลักแห่งความสุขทั้ง 4 (Four pillars of happiness) คือ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (sustainable economic development) 2) การอนุรักษ์และส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรม (cultural conservation) 3) การรักษาสีงแวดล้อมทางธรรมชาติ (nature preservation) 4) การมีธรรมาภิบาล (good governance)

**8. ดัชนีความสุขโลก (Happy Planet Index : HPI)** จัดทำโดยสถาบันเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (New Economics Foundation : NEF) มีกรอบแนวคิดคือ เพื่อสะท้อนเป้าหมายของการพัฒนาที่ให้ความอยู่ดีมีสุขระดับสูงแก่บุคคลทุกคน ทั้งด้านความสุขเชิงภาวะวิสัยและมีความสุขเชิงอัตตวิสัยภายใต้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีขีดจำกัดและมีความเท่าเทียม เพื่อผลพวงในด้านความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ดัชนีชี้วัดได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ผลกระทบด้านความมีชีวิตยืนยาวและประสิทธิภาพของระบบนิเวศจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

**9. การสำรวจข้อมูลเรื่องความสุข** จัดทำโดย General Social Surveys (GSS) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลความสุขของประชาชนในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปี 1972 จนถึงปัจจุบัน มีวิธีการวัดความสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้ระบุกรอบแนวคิด แต่วัดจากการตอบคำถามจำนวน 1 ข้อ คือ "ถ้านำทุกๆ เรื่องมารวมกันคุณคิดว่าชีวิตปัจจุบันของคุณจะเป็นอย่างไร" แล้วให้บุคคลเลือกคำตอบ 1 ข้อ จากทั้งหมด 3 ตัวเลือก คือ 1) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณมีความสุขมาก 2) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณมีความสุขปานกลาง 3) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณไม่มีมีความสุขเลย

**10. การวัดความสุขในชีวิตของประชาชน** จัดทำโดย German Social-Economic Panel Study (GSOEP) มีวิธีการวัดความอยู่ดีมีสุข (Subjective Well-being : SWB) ของแต่ละบุคคลซึ่งไม่ได้ระบุกรอบแนวคิด แต่วัดจากการตอบคำถาม 1 ข้อ คือ "ถ้านำทุกๆ เรื่องมารวมกันคุณรู้สึกมีความสุขกับชีวิตมากน้อยเพียงใด" โดยผู้ศึกษาจะมีเกณฑ์ให้บุคคลเลือกความสุขตั้งแต่ 0 แปลว่าไม่มีความสุขเลย ถึง 10 แปลว่ามีความสุขมากที่สุดแล้วนำค่าที่ได้ไปเป็นตัวแทนความสุขของบุคคล วิธีนี้มีข้อสมมติฐานที่สำคัญ 3 ข้อ คือ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนสามารถและเต็มใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับการวัดความสุขในชีวิต 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบที่ได้รับจากการตั้งคำถามจากประเด็นที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงเศรษฐศาสตร์ 3) สามารถเปรียบเทียบความสุขของแต่ละคนได้ และแต่ละช่วงความสุขมีค่าเท่ากัน

ซุมซุซ สุกฮิน (2553: 37) ได้สรุปไว้ว่า การวัดระดับความสุขที่สนใจในหลายระดับและหลายหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์หรือดัชนีชีวิตนั้น จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพท้องที่ที่จะวัด กลุ่มเป้าหมายและความต้องการนำผลที่ได้ไปใช้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแนวทางการวัดระดับความสุขที่กล่าวถึงจะพบว่า มีลักษณะร่วมกันที่สำคัญอยู่ประการหนึ่ง นั่นคือ ความสุขจะเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ระหว่างลักษณะหรือปัจจัยทางกายภาพกับสภาวะทางจิตใจ อารมณ์และความรู้สึก

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีความสุขของ Diener (กัญธิภา กิตติวงศ์ประทีป. 2550: 33; อ้างอิงจาก Diener. n.d.) อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเอง เป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Work satisfaction) การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้ ได้รับความรู้ สุนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธา ในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2551: 6) ได้กล่าวว่า ชีวิตคนทำงาน ไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา การบริหารความสุขในชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะสังคมไทยในยุคเศรษฐกิจเช่นนี้ ปัญหาต่างๆ ที่รุมเร้าเข้ามา เป็นเหตุให้พนักงานทั้งหลายต้องกล้าเปลี่ยนแปลง กล้าคิดใหม่เพื่อทำให้ตนเองมีความสุข เทคนิคหนึ่ง ด้วยการบริหารตนเองให้มีความสุขตามหลักของ P-D-C-A นั่นก็คือ

**Plan** ในการทำงานหากขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานไปวันๆ ย่อมเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และความรู้สึกเบื่อนี้เองจะเป็นอันตรายเนื่องจากจะนำไปสู่ผลการทำงานที่ถดถอย หรือเป็นต้นเหตุของการสูญเสียคนดีที่มีฝีมือ ดังนั้นการวางแผนผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (performance Planning) รู้เป้าหมายว่าในแต่ละวันต้องทำอะไรบ้าง และเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการ จะต้องแสดงออกหรือมีพฤติกรรมเช่นไรนั้น จะช่วยทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ ทำงานเป็นขั้นเป็นตอนมากขึ้น และเมื่องานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ย่อมเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึก โล่งอก โล่งใจ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้มักจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความคิดสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งนี้การวางแผนงานที่ชัดเจนจำเป็นจะต้องมีการจดบันทึกว่าในแต่ละวันงานที่ต้องทำให้สำเร็จมีอะไรบ้าง เพราะแผนงานที่ถูกเขียนขึ้นมาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจึงเป็นเสมือนเข็มทิศหรือเครื่องนำทางให้สามารถทำงานแต่ละขั้นอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอน

**Do** แผนงานที่ดีย่อมมีการปฏิบัติ การตรวจสอบ การติดตามผลงานที่ทำไปแล้วว่าสำเร็จหรือไม่สำเร็จบ้าง ด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับกับตนเอง (performance Feedback) ซึ่งไม่จำเป็นต้องรอผู้อื่นที่จะมาบอกว่างานแต่ละขั้นตนเองสามารถทำสำเร็จหรือไม่ การ Feedback กับตนเองก็คือ การหาโอกาสบอกหรือพูดคุยกับตนเองในแต่ละวัน ผู้เขียนขอแนะนำว่าควรจะเป็นตอนกลางคืนก่อนนอนจะดีกว่า เพื่อสำรวจว่าวันนี้คุณได้ทำงานเสร็จไปกี่อย่างบ้าง และงานใดบ้างที่คุณทำไม่สำเร็จเป็นเพราะเหตุใด เพื่อที่ว่าคุณจะได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาวางแผนว่าควรจะทำอย่างไรให้งานขั้นนั้น

ประสบผลสำเร็จในวันถัดไป ทั้งนี้ขั้นตอน การปฏิบัติสำหรับหลาย ๆ คนคิดว่าเป็นขั้นตอนที่ยากกว่า การวางแผนงาน เนื่องจากไม่สามารถทำงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดขึ้นเพราะจิตไม่อยู่กับที่ เกิดความกระวนกระวายใจ จิตไม่สงบ ขาดสมาธิ ซึ่งผู้เขียนขอแนะนำว่าในระหว่างการทำงานแต่ละ อย่างนั้น ควรคิดถึงงานชิ้นนั้นอย่างเดียวยกทั้งกายและใจ จิตที่มีสมาธิจะทำให้เกิดปัญญาที่จะบริหารงาน แต่ละอย่างสำเร็จเร็วกว่าเวลาที่กำหนดขึ้น และเมื่อคุณทำงานสำเร็จเชื่อแน่ว่าคุณจะมีรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกมีความสุขกับงานแต่ละอย่างสำเร็จลุล่วงไป

**Check** ความสุขเกิดขึ้นจากการให้ ให้ในสิ่งที่ผู้รับได้รับประโยชน์จากงานของคุณ ซึ่งการบริหารความสุขของตนเอง ก็คือการบริหารจิตใจของผู้อื่นด้วยเช่นกัน ดังนั้นตัวคุณเองจะต้อง ประเมินผลงานที่ทำขึ้นมาว่าผู้รับหรือลูกค้ามีความพึงพอใจกับผลงานแต่ละชิ้นมากน้อยแค่ไหน การประเมินผลงาน (performance Appraisal) จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผลักดันให้คุณจะต้องปรับปรุง ผลงานของตัวเองอยู่เสมอ ด้วยการวางแผนงานใหม่อีกครั้ง หากงานที่ทำไปแล้ว ถึงแม้คุณ ทำงานได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดขึ้น แต่ผู้รับไม่ชอบ ไม่พอใจ คุณจะต้องปรับเปลี่ยนแผนงานใหม่ เพื่อสร้างผลงานให้ลูกค้าหรือผู้รับของคุณเกิดความพึงพอใจทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณงานที่ ส่งมอบ ซึ่งวิธีการประเมินผลงานที่คุณสามารถทำได้และไม่ยุ่งยากก็คือ การสอบถามและพูดคุยกับ ลูกค้าของคุณว่าเขาชื่นชอบในผลงานที่ทำให้ไปมากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้คำว่า“ลูกค้า” นั้นผู้เขียนไม่ได้ มองเพียงแค่ว่าลูกค้าภายนอกอย่างเดียวเท่านั้น ผู้เขียนจะมองไปถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คู่ค้า ด้วยเช่นกัน

**Act** การปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานของคุณว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ ลูกค้าไม่พอใจบ้าง เพื่อที่ว่าคุณจะได้หาวิธีการทำอย่างไรก็ตามในการตอบสนองต่อความต้องการ ของลูกค้า เพราะหากลูกค้ามีความสุข คุณเองย่อมมีความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน การสำรวจ และจดบันทึกว่ามีแนวทางไหนบ้างในการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการทำงานของคุณให้ดีขึ้น การพัฒนาผลงานของคุณ (performance Development) จะทำให้คุณมีการปรับปรุง และการปรับเปลี่ยน ตนเองอยู่เสมอ ไม่ซ้ำซากจำเจกับวิธีการทำงานแบบเดิมๆ เพราะความซ้ำซากทำงานแต่แบบเดิมๆ ก็ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน

สรุปว่าความสุขในการทำงานทุกวันนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นการได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ทุกปีเท่านั้น แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้ตัวคุณเองเกิดความสุขได้ก็คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง หรือการปฏิบัติตามหลัก P-D-C-A ซึ่งจะเป็นหนทางให้ตัวคุณเองและคนรอบข้าง เกิดความสุขในการทำงาน



## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

### 2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

#### ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

นฤมล อึ้งเจริญ (2552: 16) ได้ให้ความหมาย ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้างการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการให้และการรับ

ณรงค์ เส็งประชา (2538: 166) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเพื่อนไว้ว่ากลุ่มเพื่อนจะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่อาจไม่ได้รับจากครอบครัวหรือผู้ใหญ่ เช่น เพศศึกษา ความเสมอภาค ความเป็นผู้นำ ในกลุ่มเพื่อนเด็กจะเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น เด็กจะเลือกคบเพื่อนที่ถูกใจและอาจนำเอาพฤติกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนมาใช้เป็นแนวทางของตนเอง กลุ่มเพื่อนจะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้สิ่งต่างๆ ดังนี้ 1. ยึดมั่นในประเพณีน้อยลง สร้างค่านิยมและความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น 2. สอนให้รู้จักแบบแผนของการอยู่ร่วมกันในสังคมมากขึ้น เช่นปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มในการเล่นกีฬาหรือทำงานร่วมกัน 3. สอนให้มีประสบการณ์เกี่ยวกับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 4. เป็นการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก เช่น ความเป็นตัวของตัวเองแบบของอารมณ์เอกลักษณ์เฉพาะของตัวเอง ความคิดเห็นของตนเอง 5. สอนให้มีประสบการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์เป็นส่วนตัวมากกว่าที่จะใช้อำนาจ

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 162) ให้ความหมายของคำว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกันอาศัยการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ ในช่วงเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน

เกย์ (มณี ดีประสิทธิ์. 2541: 7; อ้างอิงจาก Gay. 1981) ได้ให้ความหมายว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระหว่างบุคคล โดยกระบวนการนี้จะเกิดขึ้นที่ละเอียดละออน้อยอย่างต่อเนื่อง และร่วมเข้าด้วยกันเป็นองค์ประกอบของกระบวนการของความคุ้นเคย และบุคคลที่เกี่ยวข้องจะอยู่ในฐานะบุคคลอันเป็นที่รักของกันและกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความเอาใจใส่และการแสดงพฤติกรรมที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพากันทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความห่วงใย ไกล่ชิดซึ่งกันและกันและการร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อน

### ความสำคัญสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต้องเริ่มจากตนเองก่อน เพื่อนำมาซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลอื่น นฤมล อึ้งเจริญ (2552: 116) อ้างอิงจาก จอห์นสัน (Johnson. 1986: 7-9) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้ ดังนี้

1. การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จากการเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำไป การตระหนักรู้ในตัวเอง ได้แก่ การรู้ เข้าใจและยอมรับความรู้สึก ความคิด ความสามารถ และการกระทำของตนเอง การยอมรับตนเอง ได้แก่การพอใจและยอมรับลักษณะต่างๆ ของตนเอง นฤมล อึ้งเจริญ (2552: 16) อ้างอิงจาก ฮามาเชค(Hamachek. 1971: 112) ได้ศึกษาพบว่าบุคคลยิ่งมีความยอมรับตนเองมากเท่าไรก็จะมีกรยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้นเท่านั้นและมีความไว้วางใจกัน โดยเชื่อมั่นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะไม่ทำให้เราเดือดร้อน จะให้การสนับสนุนเราและความไว้วางใจนี้ จะเกิดจากการยอมรับบุคคลอื่น มีการติดต่อกันอย่างเปิดเผย และมีการช่วยเหลือกันเท่าที่จะกระทำได้ซึ่งความไว้วางใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญ หากปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้วความสัมพันธ์ก็ไม่อาจดำเนินต่อไปได้

2. การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ได้แก่ การบอกความคิดความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบอย่างเปิดเผย และอย่างตรงไปตรงมา

3. การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหาหรือประสบภาวะวิกฤติ

4. การรู้จักแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง จะช่วยให้บุคคลมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากขึ้นจากแนวทางปฏิบัติในการสร้างสัมพันธภาพนั้น สรุปได้ว่า เราต้องเข้าใจตัวของเราเองก่อนเป็นตัวของตัวเองและรู้วิธีที่จะสนองตอบต่อความต้องการของผู้อื่นโดยไม่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจหรือความสัมพันธ์ที่ตามมาในทางลบได้

การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อน วิจิตร อาวะกุล (2537: 65-69) กล่าวถึง วิธีปฏิบัติให้เพื่อนรักใคร่เห็นอกเห็นใจควรปฏิบัติดังนี้ 1.เปิดฉากทักทายติดต่อกัน 2.มีความจริงใจต่อเพื่อน 3.หลีกเลี่ยงการนิินทาเพื่อน 4.อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน 5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร 6.ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ 7.ให้เพื่อนทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง 8.ฟังความเห็นของเพื่อนๆ บ้าง 9.หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน 10.ทำตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย 11.ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อน 12.ออกไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้างตามโอกาส 13.ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยากอีกทั้ง ยังมีแนวทางในการปฏิบัติตนกับเพื่อนโดยเฉพาะในวัยรุ่น

เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อกัน ดังนี้ (กันยา สุวรรณแสง. 2533: 61-65)

1. แสดงกริยายิ้มแย้มแจ่มใส เพราะรอยยิ้มเป็นการแสดงออกซึ่งความรักที่มีความหมายมากที่สุดแต่ลงทุนน้อยที่สุด

2. แสดงความสนใจกับบุคคลอื่น เช่น การทักทาย การไต่ถามทุกข์สุข
3. ตั้งใจฟังบุคคลอื่นพูดโดยไม่ควรทำงานอย่างอื่นไปด้วยแล้วฟังไปด้วย เพราะเป็นกิริยาที่ไม่เหมาะสมอันแสดงถึงการไม่ให้ความสนใจแก่บุคคลนั้น
4. แสดงกิริยารับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นด้วยความตั้งใจ และสีหน้าที่ยอมรับ
5. ทำตนให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี อย่าจ้องแต่จะจับผิดผู้อื่น จะทำให้เกิดความหวาดระแวง ซึ่งกันและกัน
6. แสดงความเกรงใจต่อผู้อื่น เนื่องจากความสนิทสนมเกินไปอาจจะทำให้ความเกรงใจดูลดน้อยลง
7. รู้จักรับอารมณ์ เมื่อเกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดทำให้ไม่พอใจ เพราะอาจเป็นสาเหตุของการทำลายซึ่งความสัมพันธ์ที่เคยมีมาก่อน
8. วางตัวอยู่ในฐานะที่เหมาะสม ไม่แสดงกิริยาอาการโอ้อวด ยกตนข่มท่านไม่ว่ากับบุคคลใดก็ตาม เพราะไม่มีใครชื่นชมคนที่ข่มให้เขาต่ำลง
9. รู้จักปฏิเสธคำขอร้องที่ไม่มีเหตุผลของผู้อื่น ด้วยความรู้สึกที่แท้จริง
10. จดจำข้อมูลเล็กๆ น้อยๆ ของเพื่อนไว้ แสดงความเอาใจใส่ ความสนใจเพื่อนและความยินดีในวาระสำคัญ รวมทั้งแสดงความห่วงใยเมื่อเพื่อนมีทุกข์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนกับเพื่อนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะในวัยรุ่น เพราะหากวัยรุ่นปฏิบัติตนกับเพื่อนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ส่งผลให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ทฤษฎีทางสังคม (social Theory) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2542: 45) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีคือคำอธิบายสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใดสำหรับนักวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีจะต้องเป็นคำอธิบายตามหลักเหตุผลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของสิ่งนั้นอย่างมีระบบจนสามารถพยากรณ์สิ่งนั้นในอนาคตได้ ดังนั้น ความหมายของทฤษฎีสังคม คือ คำอธิบายเรื่องของคน และความสัมพันธ์ระหว่างคน ตามหลักเหตุผล และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของคนหรือระหว่าง คนต่อคน คนต่อกลุ่ม คนต่อสภาพแวดล้อม อย่างมีระบบจนสามารถพยากรณ์ได้ ทฤษฎีทางสังคมตามความหมายดังกล่าว จึงมีขอบเขตกว้างขวางเป็นคำอธิบายเกี่ยวกับคนแต่ละบุคคล กลุ่มคนความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างๆ รวมไปถึงคำอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ข้อสำคัญนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเหตุผล มีระบบระเบียบพอที่จะเป็นฐานในการพยากรณ์เรื่องทำนองเดียวกันในอนาคตได้ James Miley “โดยทั่วไปความพยายามที่จะอธิบายส่วนหนึ่งส่วนใดของสังคม (Social life) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีสังคม” และ Henry P Fairchild ให้ความหมายว่า “ทฤษฎีสังคม คือ การวางนัยต่างๆ ไป หรือข้อสรุปที่ใช้ได้ทั่วไป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง” ทฤษฎีทางสังคมกับแนวคิดทางสังคม มีความคล้ายคลึงกัน แต่ไม่เหมือนกัน ดังนี้ ประการแรก ทฤษฎีทางสังคมเป็น

คำอธิบายเรื่องเกี่ยวกับคน หรือความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งเป็นการรู้ระดับหนึ่งที่ยังไม่ถึงขั้นอธิบาย ประการที่สองทฤษฎี ทางสังคม แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของคนหรือระหว่างคนต่อกัน อย่างมีระบบ แต่ความคิดทางสังคมไม่กำหนดว่าต้องเป็นเช่นนั้น ประการที่สาม ทฤษฎีทางสังคม อาจมีรูปของข้อความที่เตรียมไว้สำหรับการพิสูจน์ด้วยข้อมูลประจักษ์ ทฤษฎีทางสังคมอาจมีทั้งที่ เคยตรวจสอบด้วยข้อมูลประจักษ์ หรือยังไม่เคยผ่านแต่ได้มีการเตรียมหรือมีลักษณะที่พร้อมจะให้ พิสูจน์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีทางสังคม คือ คำอธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามหลักเหตุผล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์สังคมนั้นจนสามารถ ที่จะพยากรณ์ปรากฏการณ์สังคมในอนาคตได้ ทฤษฎีสังคมมีความหมายกว้างเป็นทฤษฎีของจิตวิทยา ซึ่งอาจหมายถึง เรื่องของคนแต่ละคนก็ได้ (Psychology studies human interaction of individuals) หรืออาจหมายถึงทฤษฎีรัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจของคนหลายคนที่เกี่ยวข้องกัน หรืออาจ หมายถึงทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ อันเป็นเรื่องของคนหลายคนกับวัตถุในการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจก ผลิตภัณฑ์และบริการในการอุปโภคบริโภคได้ และอาจเป็นทฤษฎีของมานุษยวิทยาเป็นเรื่องของคน ที่มีแบบแผนการคิด การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทฤษฎีทางสังคมจึงคล้ายกับแนวคิด ทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม แต่ก็มี ความแตกต่างกันที่ทฤษฎีเป็นข้อความที่เป็นไป ตามหลักเหตุผล มีระบบ และพยากรณ์ปรากฏการณ์ ในอนาคต

## 2.2 แรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550: 141) แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ "Movere" ในภาษาละติน แปลว่า to move หรือการผลักดันให้เคลื่อนไหว จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมายหากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจ ในการทำงาน (work Motivation) อีกทั้งแรงจูงใจยังมีลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลัง กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรม ที่มีทิศทาง ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกง่าย ๆ นอกจากนี้แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม บุคคล

นิภาพร อารีย์ (2548: 20) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นพลังที่มากพอ ที่ชักนำให้บุคคลนั้นๆ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ ส่งเสริมการทำเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผลักดันในการทำงาน เช่น ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความต้องการได้รับการยกย่องหรือการได้รับรางวัล เงินเดือน สวัสดิการ ความสะดวกสบายในการได้รับการบริการด้านต่าง ๆ

### ประเภทของแรงจูงใจ

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550: 142) แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ 1) แรงจูงใจจากภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งเกิดขึ้นมาเองจากความต้องการทางกายแรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคล เช่น ความทะเยอทะยานความอยากรู้ อยากเห็น ความคาดหวัง ความสนใจ ฯลฯ และ 2) แรงจูงใจจากภายนอก ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้า

นฤมล อึ้งเจริญ (2552: 16) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ (Primary Motives หรือ Primary Drives) และแรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Motives หรือ Secondary Drives)

1. แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ จำแนกออกไปดังนี้ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางผิวหนัง เช่น ความร้อนความหนาว และความเจ็บ, ความหิวกระหาย (Thirst) คือเมื่อร่างกายขาดน้ำหรือความสมดุลของน้ำในร่างกายเสียไปคือ อดน้อยลง จะมีการกระตุ้นทางประสาท ทำให้เกิดความรู้สึกหิวกระหายน้ำ แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการน้ำนี้เป็นแรงจูงใจ ที่เรียกว่า “ความกระหาย”, ความหิว (Hunger) ร่างกายมนุษย์ต้องการอาหารไปบำรุงเลี้ยงให้ร่างกายเจริญเติบโตหรือมีความสมบูรณ์และให้พลังงาน เมื่อร่างกายขาดอาหารย่อมเกิดความรู้สึกหิว, การหลับนอน การหลับนอนเป็นการพักผ่อนร่างกายที่สำคัญที่สุด เป็นการพักให้ร่างกายกลับชุ่มชื้นและมีกำลังวังชา การนอนหลับเป็นแรงขับอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลต้องพักผ่อนและกิจกรมนอื่นทั้งหมดได้, ความเป็นบิดามารดา (Parental) เป็นความรู้สึกอยากเป็นบิดาของเด็กบางคนแต่งงานแล้วไม่มีลูกต้องขอลูกคนอื่นมาเลี้ยงเป็นลูก- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ได้แก่ ความอยากเปิดภาชนะที่ปิดอยู่ต้องการรู้ความลับ ต้องการคำอธิบายสถานการณ์, ความกลัว (Fear) คนเรากลัวเป็นพื้นฐาน เช่น กลัวความใหญ่ ดันไม้ใหญ่ความกว้างของทะเลความ ไม่มีสันฐานแน่นอน เช่น รูปคนหน้าตาบูดเบี้ยว ความมืด ความสูง, เพศ (sex) เป็นแรงขับที่ร่างกายเจริญถึงวุฒิภาวะทางเพศฮอร์โมนในร่างกายจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดความต้องการทางเพศ เมื่อความรู้สึกต้องการมากพอที่จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมา, ความรัก (Affection) ความรักชอบพอก่อเกิดจากวุฒิภาวะของมนุษย์ เช่นการรักบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เป็นต้น การแสดงออกทางด้านความรัก ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือ แบ่งปัน ซึ่งกันและกัน, แรงจูงใจที่เนื่องจากการแสดงของสตรีระ การที่ตบอ่อนขับน้ำย่อยออกมา ต่อมเหงื่อ ขับเหงื่อเพื่อลดอุณหภูมิ การหายใจ ความเป็นกรด เป็นด่าง มีผลทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมา

2. แรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม จำแนกออกได้ดังนี้ แรงจูงใจเพื่อให้มีฐานะทางสังคม (Social status) ได้แก่ การที่มนุษย์ต้องการตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น อยากมีเกียรติยศและอำนาจที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น ดังนี้ เป็นต้น จัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางสังคมเป็นสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก เช่น การต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมเยียนการติดต่อกับการเข้าสมาคม สมาชิกของชมรมสโมสร,ความก้าวหน้า จัดเป็นแรงจูงใจที่ต้องการทำร้าย รุกราน ช่มชู้ ทำให้เจ็บกายหรือทำลายตนเอง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าว จะเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เราเรียก แรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจก้าวร้าว

ถวิล ธาราโกชน (2532: 68-70) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะให้เป็นไป การมีเงินทองใช้สอยมีสิ่งอำนวยความสะดวก และความสุขสบายอย่างครบครัน คงจะไม่ทำให้บุคคลมีความสุขอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของคนอื่น การได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากคนอื่นหรือความรักใคร่ชอบพอกับคนอื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งลักษณะอันนี้ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการกระทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของคน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจใฝ่ อำนาจ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่ดูเหมือนว่าจะกล่าวถึงมากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นหลังจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์ จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่เล็กๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (นฤมล อึ้งเจริญ. 2552: 16; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2530: 51-52) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความ ต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความรู้สึก ว่า ตนเองมีความสามารถและตนเองเป็นผู้ลิขิตชีวิตของตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. แรงจูงใจภายนอก (External Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งจูงใจนอกตัวบุคคล เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง โสรางวัล คำชม เป็นต้น การใช้แรงจูงใจภายนอกในการกระตุ้นให้คนทำงาน เป็นเรื่องที่มีมาช้านานจนกลายเป็นเรื่องปกติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 111 - 113) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความหิว คนเราต้องการอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต, ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำทำให้เรารู้สึกล้าคอแห้งผากเกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม, ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อคนเราอย่างเข้าสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ, ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตอย่างดึกก็ต้องอาศัยอุณหภูมิที่เหมาะสม อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป, การหลีกเลี่ยงความเจ็บป่วย แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บป่วยเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย, ความต้องการพักผ่อน เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เราต้องการนอนหลับและพักผ่อน, ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน, ความต้องการขับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ

2. แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ แยกออกได้ดังนี้ ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน, ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้

โรมัส (สฺราจค์ จันท์ธอม. 2529: 121; อ้างอิงจาก โรมัส. ม.ป.ป.) ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่นนี้การที่บุคคลสร้างที่อยู่อาศัย ศึกษาเล่าเรียน ก็เนื่องมาจากแรงจูงใจประเภทนี้
2. แรงจูงใจด้านการตอบสนอง เช่น การที่บุคคลเข้าสังคม การอยู่รวมกันเป็นหมู่พวก การแต่งงาน เกิดจากความต้องการการตอบสนองจากผู้อื่นนั่นเอง
3. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น การที่บุคคลพยายามช่วยเหลือผู้อื่น หรือการที่พยายามทำความดีต่างๆ ก็ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องนับถือ
4. แรงจูงใจด้านประสบการณ์ใหม่ๆ การที่บุคคลจัดให้มีการทัศนจรการ เปลี่ยนสถานที่ การศึกษาสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ อยู่เสมอ นั้น เนื่องจากต้องการประสบการณ์ที่แปลกๆ ออกไปนั่นเอง

ฮิลการ์ด (สติดิต วงศ์สุวรรณ. 2544: 426; อ้างอิงจาก ฮิลการ์ด. ม.ป.ป.) ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคมที่มนุษย์มีอยู่ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The survival Motives) เป็นความต้องการทางกาย ซึ่งขาดเสียมิได้ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางสังคม (The social Motives) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความ ต้องการทางสังคม เป็นแรงจูงใจเพื่อเข้าสังคม ในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น ความรัก การยอมรับนับถือ เป็นต้น

3. แรงจูงใจเพื่ออวดตน (Ego Motives) คือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการชื่อเสียง เป็นต้น

สจวร์ต โคว์ตระกูล (2545: 120) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (INTRINSIC MOTIVATION) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการกระทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้องการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ,เจตคติ,ความสนใจพิเศษ

2. การจูงใจภายนอก (EXTRINSIC MOTIVATION) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล, ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า,บุคลิกภาพ,เครื่องล่อใจอื่นๆ

#### ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ (THEFOURSTAGE OFMOTWATION)

1. ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จัดทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขความทุกข์ของจิตใจ เช่นความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่นหนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการ อาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากคุณภาพของบุคคล เช่น เจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage)ความต้องการขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระหายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรง หรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย น้ำดื่มพร้อมกัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

สรุปกระบวนการของแรงจูงใจทั้ง 4 ขั้น รวมกันจากตัวอย่าง เช่น คนขาดอาหารมักเกิดความหิว (Need) ซึ่งจะมีอาการทางกายปรากฏเพียงเล็กน้อย เช่น ท้องร้องหรืออาจมีอาการรุนแรงจนถึงแสบท้อง ปวดท้อง ปวดศีรษะ ทำให้กระวนกระวาย หงุดหงิด (Drive) จึงหาอาหารเท่าที่จะพอหาได้หรือพยายามหาอาหารหลายๆ อย่างมารับประทาน (Behavior) เมื่อรับประทานอิ่มแล้วก็หาย



หิว (Drive Reduction) แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าดั่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

สจวร์ต โคว์ตระกูล (2545: 130) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs Theore) ไว้ว่า อับราแฮม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้น จากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)
3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมา ได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ บุคคลจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

**1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological Needs)** ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีความสุขที่ดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนร่วมช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

**2. ความต้องการความปลอดภัย (safe Needs)** ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย ถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพ แรงงาน

**3. ความต้องการทางสังคม (social Needs)** ความต้องการทางสังคมคือความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคมบริษัทอาจจะ กระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่ง ของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของ บริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนอง ความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านั้นเราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทาง องค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้ สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ กำลังเป็นไปอยู่

**4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้าง การเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น จะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่อง ความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จ ของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคล ดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูกเช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

**5. ความต้องการความสิ้นหวังของชีวิต (self-Actualization Needs)** ความต้องการ ความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบบริษัทได้พยายามจูงใจ บุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วย ความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์ เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีกทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับ การตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรม อีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้วการปรับปรุง สิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

### ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E)
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G)

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ก็มีสภาพเหมือนกันแต่จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of status needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (self actualization or self realization needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของเฮอริชเบอร์ก (สงวน สุทธิอรุณเลิศ. 2529: 117) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึง จิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ ประกอบอาชีพต่างๆ มักจะประกอบด้วยปัจจัย ที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความรับผิดชอบ

ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เฮิร์ซเบิร์ก (สุนทร อนนต์ศิริพร. 2532: 13; อ้างอิงจาก Herzberg. n.d.) ได้เสนอ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบ ในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัย จูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรัก งานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จ ของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

**ปัจจัยค้ำจุน** หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีมันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคล ให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลล์แลนค์ (อำนาจ แสงสว่าง. 2536: 82) ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (The need of power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างโนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัยใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

4. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (โยธิน ศันสนยุท. 2530: 33) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการมากมายหลายชนิดซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่เมอร์เรย์ ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาแต่จะไม่ต่ำกว่า 20 ชนิดที่ได้ระบุไว้ เช่น 1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ 2. ความต้องการการศาวหน้า 3. ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง 4. ความต้องการความสัมพันธ์ 5. ความต้องการการแสดงออก 6. ความต้องการการเข้าใจ

เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลา (ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. 2534: 22) ได้แก่บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือบุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สารของทฤษฎีนี้ได้แก่

1. รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้นๆ

2. ทูน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้

3. กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึง การบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรมบุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรม บุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของไฮแมนส์ (ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. 2534: 22) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลามาก คือรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่างคือไฮแมนส์แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่าดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง
5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน
6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่ายย่อมหมายถึงความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง
7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

แยงโลวิด (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2534: 431; อ้างอิงจาก แยงโลวิด. ม.ป.ป.) ได้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และพบว่าผลการวิจัยไม่ตรงกับทฤษฎีดังกล่าวคือการตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้เป็นไปในลักษณะตามลำดับขั้นดังที่มาสโลว์อ้างถึงมีผู้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ ERG Theory ของเคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2534: 433; อ้างอิงจาก เคลตัน แอลเดอร์เฟอร์. ม.ป.ป.) ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการที่จะเจริญงอกงาม (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ ก็คือทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง แตกต่างกันแต่เพียงว่าแอลเดอร์เฟอร์ไม่ยอมรับเรื่องการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น เขาเสนอว่าการตอบสนองความต้องการทั้งสามอย่างนั้น สามารถที่จะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ จะตอบสนองเมื่อไรก็ได้ ไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับขั้น ข้ามไปข้ามมาก็ได้ และนอกจากนั้นความต้องการทั้ง 3 ประเภทอาจเกิดขึ้นพร้อมกันทีเดียวเลยก็ได้

## 2.3 เจตคติต่อการทำงาน

### ความหมายของเจตคติต่อการทำงาน

ความหมาย ของ เจตคติ คำว่า ทศนคติ หรือ เจตคติ เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มาจากภาษาลาตินว่า “Aptus” เป็นนามธรรม ที่หมายถึงความเหมาะสมหรือการดัดแปลงให้เหมาะสม ดังนั้น เจตคติหมายถึง การเตรียมพร้อม แห่งจิตใจของบุคคลในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เจตคติเมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะแสดงออกมาในรูปแบบ ของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลงทางอารมณ์ (สุชา จันทรเอม. 2529: 72)

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 54) ได้นิยาม เจตคติหรือทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไป ในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้พฤติกรรม ดังนั้นเจตคติ จึงเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2543: 237) ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึงความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกเชิงฝังใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักจะเกิดขึ้น เมื่อเรารับรู้หรือประเมินสิ่งนั้นๆ เราจะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกบางอย่าง ควบคู่ไปกับการรับรู้ นั้น เจตคติดีมีลักษณะเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตได้ และเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถ สังเกตเห็นได้โดยง่ายซึ่งเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้า นั้นๆ 2. องค์ประกอบด้านความรู้หรืออารมณ์ (Affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผล สิ่งเร้านั้นแล้วมีความพอใจ หรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการสิ่งเหล่านั้น 3. องค์ประกอบด้าน พฤติกรรม (Behavioral component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่ บุคคลจะประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้านทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลก็ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะมีความสอดคล้อง กับความรู้สึกนั้น

สุรางค์ โค้งตระกูล (2545: 366) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นแนวโน้มที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด เจตคติจะเป็นบวกหรือลบถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น แต่ถ้ามมีเจตคติในทางลบก็จะหลีกเลี่ยง

สงวนศรี วิรัชชัย (2527: 61) ให้ความหมายเจตคติ คือ ความคิด ความเข้าใจ และ ความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่างๆ (วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ) ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ความรู้สึกเช่นนี้ อาจจะเป็นในด้าน การจูงใจหรืออารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่นๆ คือดูได้จากพฤติกรรม



ตัวอย่างเช่น เจตคติต่อศาสนาหากเป็นเจตคติที่ดีเราจะเกิดความเคารพในวัดเราจะเกิดความรู้สึกที่ศาสนาหรือวัดนั้นจะเป็นสิ่งจรรโลงความสงบสุข เรายินดีบริจาคทำบุญร่วมกับวัดเราจะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นความพร้อมที่จะถูกกระตุ้นด้วยวัตถุประสงค์การกระทำต่างๆ ของคนนั้นมักถูกกำหนดด้วยเจตคติที่จะตัดสินใจว่าจะบริจาคเงินแก่วัดสักเท่าใดนั้นย่อมมีปัจจัยต่างๆ เข้าเกี่ยวข้อง เช่น ชอบสมภาร รายได้ตนเองดีขึ้นเห็นความสำคัญของวัดเห็นว่าสิ่งที่จะต้องบูรณะมาก “เจตคติ” คือ สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติ มี 2 ประเภทคือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใดๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และทำให้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง / ในบริบทของงานที่ทำ ทั้งในเรื่องของสภาพงาน งานที่ได้รับมอบหมาย และเงินเดือน

#### ลักษณะสำคัญของเจตคติต่อการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2543: 242) กล่าวถึง เจตคติมีลักษณะดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว บุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าประสบการณ์ที่เหมือนกันก็จะมี เจตคติที่แตกต่างกันไปด้วยเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น
2. เจตคติเป็นความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนอง มีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ และจะเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ด้วย
3. เจตคติที่มีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือการประเมินว่าชอบ พอใจเห็นด้วยก็หมายความว่า เป็นเจตคติทางบวกแต่ถ้าผลการประเมินออกมาในทางไม่ดี ก็หมายความว่าเจตคติทางลบ
4. เจตคติมีความเข้มแข็ง คือ มีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งก็แสดงว่าเจตคติมีความเข้มข้นในระดับสูง
5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใดทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคตินั้นเกิดขึ้นได้ยาก
6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่า บุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไร ส่วนเจตคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออก เนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นนี้ยังมีสาเหตุอื่นร่วมอยู่ด้วย เช่น บุคคลแสดงความไม่ชอบด้วยการดูต่ำคนอื่น และนอกจาก เหตุผลของการไม่ชอบแล้ว อาจเกิดจากการถูกทำร้ายด้วย

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงเกิดการตอบสนองขึ้น แต่ก็ไม่จำเป็นว่า เจตคติที่แสดงออก จากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะสอดคล้องกัน เพราะก่อนแสดงออกบุคคลนั้น อาจปรับปรุงความรู้สึกที่จะกระทำให้เหมาะสมกับสถานะของสังคม แล้วจึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ภายนอก

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545: 367) ได้อธิบายลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เรารู้  
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคล กล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ดังนั้น เจตคติจึงมีทั้งทางบวกและทางลบ

3. เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ (Affective component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (cognitive component) และองค์ประกอบ เชิงพฤติกรรม (Behavior component)

4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่ายการเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจเปลี่ยนแปลงจากทางบวก เป็นทางลบซึ่งบางครั้งเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทิศทางของเจตคติ หรืออาจเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย

5. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามชุมชน หรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจาก ชุมชนหรือสังคมหนึ่งๆ อาจมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้น ค่านิยมเหล่านี้ จึงมีอิทธิพล ต่อเจตคติของสมาชิกสังคมนั้น ซึ่งในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงค่านิยม

6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อพัฒนาการทางด้านเจตคติของเด็ก โดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม เช่น อุดมคติ เจตคติต่อเสรีภาพในการพูด การเขียน

ทิตยา สุวรรณชฎ (2520: 602-603) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเจตคติ 4 ประการ คือ

(1) เจตคติ เป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมโต้ตอบต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ หรือจะเรียกว่า สภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

(2) เจตคติ จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา แต่มิได้หมายความว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลง

(3) เจตคติ เป็นตัวแปรหนึ่ง นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่าง พฤติกรรมความรู้สึกนึก คิดไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือ หลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(4) เจตคติ มีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผลหรือเลือกสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งซึ่งหมายความว่าไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

เจตคตินับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อม และการจูงใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ติดต่อกับการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้เพราะเจตคติ เป็นต้น กำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง

กล่าวโดยสรุป เจตคติ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจของบุคคล แสดงพฤติกรรมที่จะแสดงออกไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุน ต่อสิ่งนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าทราบทัศนคติของบุคคลใดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ โดยปกติคนเรามักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม เจตคติเมื่อเกิดขึ้นแล้ว อาจจะมีลักษณะที่ค่อนข้างถาวร และคงทน ความรังเกียจเดียดฉันท์ที่เรารู้ในวัยเด็กอาจจะคงอยู่ต่อไปจนชั่วชีวิต เจตคติทางการเมือง ศาสนาและอื่นๆ มักจะมีความคงทนเป็นอันมาก สาเหตุที่ทำให้เจตคติบางอย่างมีความคงทนอาจมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากเจตคตินั้นเป็นแนวทางปรับตัวได้อย่างพอเพียงคือ ตราบใดที่สถานการณ์นั้นยังสามารถจะใช้เจตคติเช่นนั้นในการปรับตัวอยู่เจตคตินั้น ก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากไม่สามารถที่จะใช้ได้เนื่องจากสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วเจตคตินั้นก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ตัวอย่างเช่น ในสหรัฐอเมริกาคนส่วนใหญ่มักจะคัดค้านการช่วยเหลือของรัฐบาลอย่างรุนแรงแต่พอเกิดเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงก็อาจจะรับความช่วยเหลือของรัฐบาลมากขึ้น

2. เหตุที่เจตคติไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ก็เพราะว่าผู้ที่มีเจตคตินั้นจะไม่ยอมรับรู้ สิ่งยกเว้นใดๆ เหตุการณ์เช่นนี้เรียกว่า selective perception เช่น คนที่เกลียดยิว เกิดความคิดว่าพวกยิวนี้ขี้เหนียวเอาไรต์เอาเปรียบต่อมามียิวมาอยู่บ้านใกล้ๆ ทั้งๆ ที่ยิวคนนั้นแสนจะดีเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือ เราดีเจตคติของเรามีอยู่เดิมจะไม่ยอมรับรู้ความดีของยิวเช่นนั้นดังนั้นเจตคติจึงไม่เปลี่ยนแปลง

3. สาเหตุอีกอย่างหนึ่งคือความภักดีต่อหมู่กลุ่มที่เราเป็นสมาชิกคนเราไม่อยากจะเชื่อว่าทรยศต่อพวก ตัวอย่างเช่น หญิงสาวถูกอบรมมาในครอบครัวซึ่งเคร่ง ไม่ยอมให้เล่นการพนันสูบบุหรี่เพราะการกระทำเช่นนั้นครอบครัวถือว่าเป็นการกระทำมิใช่วิสัยสตรีที่ดี ที่จะพึงกระทำต่อมาแม้ว่าจะมีโอกาสที่จะกระทำได้ แต่ไม่ทำ เพราะเห็นว่าขัดต่อเจตคติของพ่อแม่ที่เคยสั่งสอนไว้

4. ความต้องการป้องกันตนเอง บุคคลที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงเจตคติที่เขาถืออยู่เดิมนั้นอาจเนื่องจากเหตุผลว่าหากเขาเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้คนอื่นเห็นว่าเขาอ่อนแอ เช่น คนขายของเสนอวิธีการขายใหม่ให้หัวหน้า หัวหน้าเห็นว่าดีเหมือนกันแต่ไม่ยอมรับเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำให้คนอื่นเห็นหัวหน้าไม่มีความสามารถ

5. การได้รับการสนับสนุนจากสังคมนั้นคือการที่เราเชื่ออย่างนั้นมีเจตคติอยู่อย่างนั้นเรายังได้รับการสนับสนุนกับคนที่มีความเชื่ออย่างเดียวกับเราอยู่

### องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงาน

องค์ประกอบของเจตคติที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. การรู้ (COGNITION) ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย เจตคติ เช่น ทัศนคติต่อลัทธิคอมมิวนิสต์ สิ่งสำคัญขององค์ประกอบนี้ก็คือ จะประกอบด้วยความเชื่อที่ได้ประเมินค่าแล้วว่าน่าเชื่อถือหรือไม่น่าเชื่อถือ ดีหรือไม่ดี และยังรวมไปถึง ความเชื่อในใจว่าควรจะมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างไรต่อเป้าหมายทัศนคตินั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด ดังนั้น การรู้และแนวโน้มพฤติกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

2. ความรู้สึก (FEELING) หมายถึง อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมาย เจตคติ นั้น เป้าหมาย จะถูกมองด้วยอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ส่วนประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกนี้เอง ที่ทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียดขึ้น ซึ่งอาจกระตุ้นให้ปฏิบัติกริยาตอบโต้ได้ หากมีสิ่งที่ยึดกับ ความรู้สึกมากกระทบ

3. แนวโน้มพฤติกรรม (ACTION TENDENCY) หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือ หรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาก็จะมีความพร้อมที่จะมี พฤติกรรมทำลาย หรือทำร้าย เป้าหมายนั้นเช่นกัน

### การเกิดเจตคติ

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหากแต่ว่าจะชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดต้องภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้นๆ แล้วดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมความคิดอันเกิดจากประสบการณ์หลายๆ อย่าง
2. เกิดจากความรู้สึกที่ร่อยพิ่มพีใจ
3. เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

ชม ภูมิภาค (2523: 66) ได้อธิบายเรื่องการเกิดเจตคติว่าเกิดจากการเรียนรู้และโดยมาก ก็เป็นการเรียนรู้ทางสังคม(social learning) ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้เกิดเจตคติจึงมีหลาย ประการ เช่น

1. ประสบการณ์เฉพาะ เมื่อคนเราได้รับประสบการณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะมีลักษณะ ในรูปแบบที่ผู้ได้รับรู้สึกว่าได้รางวัลหรือถูกลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้รู้สึกเกิดความพึงพอใจย่อมจะทำให้ เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นแต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจก็ย่อมจะเกิดเจตคติที่ไม่ดี

2. การสอน การสอนนั้นอาจจะเป็นทั้งแบบที่เป็นแบบแผนหรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้ ซึ่งเราได้รับจากคนอื่น องค์การที่ทำหน้าที่สอนเรามีมากมายอาทิเช่น บ้าน วัดโรงเรียน สื่อมวลชน ต่างๆ เรามักจะได้รับเจตคติที่สังคมมีอยู่และนำมาขยายตามประสบการณ์ของเราการสอนที่ไม่เป็น แบบแผนนั้นส่วนใหญ่เริ่มจากครอบครัวตั้งแต่เด็กที่มาแล้วพ่อแม่พี่น้องมักจะบอกเราว่าสิ่งนั้นไม่ดีสิ่ง นี้ไม่ดีหรือใคร ควรทำอะไรมีความสำคัญอย่างไร การสอนส่วนมากเป็นแบบยึดทะนุและมัก ได้ผลดีเสียด้วยในรูปแบบการปลูกฝังเจตคติ

3. ตัวอย่าง(Model) เจตคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบในสถานการณ์ต่างๆ เราเห็นคนอื่นประพฤติ เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนอื่นออกมาเป็นรูปของเจตคติถ้าเรายอมรับนับ ถือหรือเคารพคนที่นั้นเราก็มักยอมรับความคิดของเขาตามที่เรารู้ เช่น เด็กชายแดงเห็นบิดา ดู รายการกีฬาทางโทรทัศน์ประจำเขาก็จะแปลความหมายว่ากีฬาเป็นเรื่องน่าสนใจและจะต้องดู หรือถ้าเขาเห็นพ่อแม่ระมัดระวังต่อชุดรับแขกในบ้านมากกว่าของที่อยู่ในสนามหญ้าหลังบ้านเขาก็จะ เกิดความรู้สึกว่าของในบ้านต้องระวังรักษาเป็นพิเศษซึ่งการเรียนรู้เช่นนี้พ่อแม่ไม่จำเป็นต้องพูดว่าอะไร เลย เด็กจะเฝ้าสังเกตการณ์ปฏิบัติของพ่อแม่ต่อบุคคลอื่นอย่างถี่ถ้วนจะเรียนรู้ว่าใครควรคบใครควร นับถือ ใครไม่ควรนับถือ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถาบัน ปัจจัยทางสถาบันมีอยู่เป็นอันมากที่มีส่วนสร้างสนับสนุนเจตคติของเราตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตนในวัด ในโบสถ์ การแต่งกายของคนในสถานการณ์ทางสังคมต่างๆ เป็นสิ่งให้แนวเจตคติของคนเราเป็นอันมากสภาวะที่มีผลต่อการก่อเกิดของเจตคตินั้นมีหลายอย่าง อาทิเช่น ประการแรกขึ้นอยู่กับการศึกษาที่เราคิดว่าเราเป็นพวกเดียวกัน(identification)เด็กที่ยอมรับว่าตนเองเป็นพวกเดียวกับพ่อแม่ย่อมจะรับเจตคติของพ่อแม่ง่ายขึ้น หรือที่โรงเรียนหากเด็กถือว่าครูเป็นพวกเดียวกับตนเองย่อมจะรับความเชื่อถือหรือเจตคติของครู ประการที่สองขึ้นอยู่กับว่าเจตคตินั้นคนอื่น ๆ เป็นจำนวนมากเชื่ออย่างนั้นหรือคิดอย่างนั้น(uniformity) การที่เราจะมีเจตคติเข้ากลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้นั้นอาจจะมีสาเหตุอื่นอีก เช่น โอกาสที่จะได้รับเจตคติแตกต่างกันนั้นไม่มีประการหนึ่งอีกประการหนึ่งหากไม่เห็นด้วยกับส่วนใหญ่เราเกิดความรู้สึกว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติเสียเรานอกจากนี้ ประการที่สามการที่เรามีเจตคติตรงกับคนอื่นทำให้เราพูดติดต่อกับคนอื่นเข้าใจ เมื่อเราเจริญเติบโตจากเด็กเป็นผู้ใหญ่นั้นแน่ที่สุดที่เราจะพบความแตกต่างของเจตคติมากมาย ในบ้านนั้นนับว่าเป็นแหล่งเกิดเจตคติตรงกันที่รู้แต่พ่อแม่เพื่อนฝูงเราจะเห็นว่าเจตคติของเพื่อนฝูงและของพ่อแม่ของเขาแตกต่างกันบ้างในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาชั้นสูงเราจะพบความแตกต่างของเจตคติมากมายดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าเจตคติแรกๆที่เราได้รับนั้นค่อนข้างจะคงทนถาวร เจตคตินั้นมักจะสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายกันเช่น คนที่มีพ่อตุตันเข้มงวดเขาจะเกิดความมุ่งร้ายต่อพ่ออาจจะคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดและเกิดความมุ่งร้ายต่อผู้บังคับบัญชาก็ได้หรือบุคลากรที่ไม่ชอบหัวหน้านางานอาจจะนำความไม่ชอบนั้นไปใช้ต่อบริษัทหรือเกลียดบริษัทไปด้วย

#### หน้าที่และประโยชน์ของเจตคติ

แคทซ์ (เพราพรธณ กู. 2542: 53; อ้างอิงจาก Katz. n.d.) มองว่าเจตคติมีประโยชน์และหน้าที่ คือ

- (1) เป็นประโยชน์โดยการเป็นเครื่องมือ ปรับตัว และเป็นประโยชน์ในการใช้เพื่อทำการต่างๆ
- (2) ทำประโยชน์โดยการใช้ป้องกัน สภาวะจิตใจ หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคล เพราะความคิด หรือความเชื่อบางอย่าง สามารถทำให้ผู้เชื่อ หรือคิดสบายใจ ส่วนจะผิดจะถูกเป็นอีกเรื่องหนึ่ง
- (3) เจตคติทำหน้าที่แสดงค่านิยม ให้คนเห็นหรือรับรู้
- (4) มีประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ทางความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้คนและสิ่งต่างๆ
- (5) ช่วยให้ผู้บุคคลมีหลักการและกฎเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมหรือช่วยพัฒนาค่านิยมให้กับบุคคล การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆในสังคมจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินและตัดสินใจได้ว่าควรจะเลือกประพฤติอย่างไรจึงจะเหมาะสม และ ดีงาม

สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม (2529: 110-111) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องมาจาก

1) การชักชวน (PERSUASION) ทศนคติจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (GROWCH GE) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

3) การโฆษณาชวนเชื่อ (PROPAGANDA) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ขึ้น

#### สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

1. บิดา มารดา ของเด็ก
2. ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม
3. การศึกษาเล่าเรียน
4. สิ่งแวดล้อมในสังคม
5. การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

#### การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคน อาจใช้วิธีเหล่านั้น คือ

1. การค่อย ๆ ฟิ้นลงให้เข้าใจ
2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมายั่ว
3. คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี
- 4.ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์
5. ให้ลองทำงานเห็นชอบแล้วกลับตัวดีเอง

ชม ภูมิภาค (2523: 65) ได้อธิบายว่าเจตคติเปลี่ยนแปลงได้ ปัจจัยที่จะช่วยให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้มีหลายประการเช่น

1. ความกดดันของกลุ่ม(Group pressure) หากกลุ่มจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษได้ย่อมจะมีแรงกดดันมากในการที่จะกดดันทิศทางเจตคติของเราสิ่งยั่วๆที่เป็นรางวัลนั้นได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณรู้จักมากการเลื่อนตำแหน่งการทำงาน สัญลักษณ์ของการยอมรับนับถือเป็นต้น ส่วนสิ่งยั่วๆที่เป็นการลงโทษก็เช่น การเสียเพื่อนฝูง เสียชื่อเสียง เสียตำแหน่งเป็นต้น ยิ่งเรามีความผูกพันไปจากกลุ่มเท่าใดแรงบีบบังคับของหมู่มีมากเท่าใดหรือยิ่งหมู่กลุ่มนั้น ยิ่งเราต้องการเป็นสมาชิกของหมู่ใดแรงบีบบังคับของหมู่ย่อมมีมากเท่านั้นหรือยิ่งหมู่กลุ่มต้องการเรามากเท่าใดที่ลุ่มก็ยิ่งต้องการให้เราปฏิบัติตามมาตรฐานของกลุ่มเท่านั้น กลุ่มที่มีเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีต่ำในหมู่อาจจะกระทำผิดแปลกไปได้บ้างแต่ยังมีตำแหน่งสูงหรือศักดิ์ศรีสูงแล้วกระทำผิดมาตรฐานเพียงนิดเดียวแรงกดดันของหมู่จะเกิดขึ้นทันทีเพื่อให้ปฏิบัติอยู่ในแนว นอกจากนี้แรงกดดันของกลุ่มจะมีมากก็คือ การที่ไม่มีมาตรฐานอื่นที่จะปฏิบัติหรือมีน้อยทางที่จะเลือกหรือเราไม่มีความรู้มากมายนักในเรื่องนั้นบุคคลมักจะเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเจตคติหากกลุ่มของเขาที่ยึดอยู่เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างเช่น กรรมกร แรกๆ อาจไม่สนใจกันรวมเป็นสมาคมแต่ต่อมาหากรู้ว่าคนอื่นๆ ในกลุ่มรับฟัง

ความคิดเห็นนั้น เขาก็อาจเปลี่ยนความคิดถึงกลุ่มมีความเป็นเอกภาพเท่าใดแรงกดดันของกลุ่มยังมีผลเท่านั้นเรื่องอำนาจของความกดดันของกลุ่มอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นไปได้ 4 กรณีคือ

1.1 เราอาจปฏิเสธบรรทัดฐานของกลุ่มและยึดมั่นในเจตคติของเราและเราอาจจะก้าวร้าวยิ่งขึ้นหากเราเชื่อว่ากลุ่มไม่มีผลบีบบังคับเรามากนักหรือเรามีความภักดีต่อกลุ่มอื่นมากกว่า

1.2 เราอาจจะไม่เปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของเราแต่เราปฏิบัติตามกลุ่ม เพราะเหตุผลภายนอกอย่างอื่นโดยถือว่าเป็นส่วนตัวและเราไม่เห็นด้วยแต่ส่วนรวมทำเช่นนั้นก็ต้องปฏิบัติตาม

1.3 เราอาจยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มเพียงผิวเผิน ภายในส่วนลึกของจิตใจเราไม่ยอมเปลี่ยนแต่พอเราออกไปอยู่กลุ่มอื่นเราจะได้เห็นว่าเขาเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

1.4 เราอาจจะนำเอาบางส่วนของบรรทัดฐานของกลุ่มมาผนวกกับความเชื่อของเราและปฏิเสธบางส่วน

2. ประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่ที่น่าพึงพอใจ เราอาจเปลี่ยนแปลงเจตคติไปได้เมื่อได้รับประสบการณ์ที่น่าพอใจหรือไม่ที่น่าพอใจเช่น นายแดงเข้าทำงานบริษัทหนึ่งเพราะเขาเชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าแต่พบว่าหัวหน้าของเขาเป็นคนที่อิจฉาเมื่อเขาเกิดเสนอความคิดเห็นดีๆ เพื่อปฏิบัติหัวหน้าอาจจะเห็นว่าการเสนอแนะของเขาเช่นนั้นทำให้ฐานะของเขาสิ้นคลอนและนอกจากนั้นยังทราบดีว่าเพื่อนร่วมงานของเขาไปฟ้องแก่หัวหน้างานบ่อยๆ เขาก็อาจ เปลี่ยนเจตคติไปอีกรูปแบบหนึ่งคือมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทนี้ เช่นนี้เป็นต้น

3. อิทธิพลของกลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง บุคคลที่มีชื่อเสียงในความหมายนี้อาจจะเป็นเพื่อนซึ่งเรานับถือความคิดของเขาหรืออาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านความพิเศษต่างๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในเรื่องนี้ก็คือ การโฆษณา ซึ่งมักจะใช้คนที่มีชื่อเสียงไปยุ่งเกี่ยว เช่น ดาราภาพยนตร์ชื่อดังคนนั้นใช้สบู่ยี่ห้อนั้นๆ เป็นต้น

## 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (ชุตินา มาลัย. 2538: 37; อ้างอิงจาก Jones. n.d.) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

ศิริอนันต์ จุฑะเดมิย์ (2529: 53) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มิต้องงาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สภานารีกาแก้ว (2546: 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็น เหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย (2536: 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กรซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทั้งในลักษณะของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน พื้นที่ในการทำงาน ความสะอาด สภาพอากาศ แสง กลิ่น ระบบความปลอดภัย

#### ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดบริการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง มีดังต่อไปนี้ การจัดบริการด้านความปลอดภัยในการทำงาน คือ 1. ความปลอดภัยของเครื่องจักร 2. การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 3. การจัดทำให้มีการฝึกอบรม- ส่งเสริมความปลอดภัย 4. การทบทวนการบริหารงานความปลอดภัยฯ 5. ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ –การป้องกัน 6. เก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยการ และการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย คือ 1. การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ 2. การรักษาพยาบาลและการส่งต่อ 3. พื้นฟูสุขภาพ 4. ตรวจพิเศษด้านอาชีวเวชศาสตร์ 5. การบันทึกทะเบียนรายงาน

มานพ ชาญธวัชชัย (2553: 52) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานจะเป็น ปัจจัยในการตัดสินใจ สมรรถภาพ ในการทำงานของเรา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามี นิสัยการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำ จะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

#### การตรวจวัดสภาพแวดล้อม ความร้อน แสงสว่าง เสียง ตามกฎหมาย

กฎกระทรวงได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียงของกระทรวง แรงงาน ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ปี 2541 เป็นกฎกระทรวงที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการ



ให้นายจ้างดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความร้อน แสงสว่าง และเสียงดังที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีสถานประกอบการหลายประเภทกิจการที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากการทำงานของลูกจ้างคนงาน โดยมีความร้อนสูงในกระบวนการผลิต มีแสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงดังเกินเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องของความร้อนในสภาพการทำงาน

#### **การตรวจวัดความร้อนในสถานที่ทำงาน**

กฎกระทรวงได้กำหนดให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่มิให้เกินมาตรฐาน โดยกำหนดประเภทกิจการของนายจ้างที่ต้องทำการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพการทำงาน ได้แก่ กิจการประเภทการผลิตน้ำตาลและทำให้บริสุทธิ์ การบั่นทอที่มีการฟอกหรือย้อมสี การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ การผลิตยางรถยนต์หรือล้อดอกยาง การผลิตกระจกเครื่องแก้วหรือหลอดไฟ การผลิตซิเมนต์หรือปูนขาว การถลุงหล่อหลอมหรือรีดโลหะที่มีแหล่งกำเนิดความร้อนหรือมีการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากความร้อน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพการทำงานเกี่ยวกับความร้อนในสถานประกอบการ อย่างน้อยปีละครั้ง โดยใช้อุณหภูมิเวตบอลบ์โกลบ(Wet Bulb Globe Temperature-WBGT) และเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างที่ต้องทำงานเบาปานกลาง หรืองานหนัก

#### **การตรวจวัดแสงสว่างในที่ทำงาน**

นายจ้างทุกประเภทกิจการจะต้องทำการตรวจวัดความเข้มของแสงสว่าง โดยตรวจวัดบริเวณพื้นที่ทั่วไป บริเวณพื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิตที่ลูกจ้างทำงาน และบริเวณที่ลูกจ้างต้องทำงานโดยใช้สายตามองเฉพาะจุด หรือต้องใช้สายตาคู่กับที่ในการทำงาน การตรวจวัดความเข้มของแสงสว่าง ใช้หน่วยเป็นลักซ์ (Lux) ในการอ่านค่า และเมื่อได้ค่าตรวจวัดแล้วก็นำมาเปรียบเทียบกับความเข้มของแสงสว่างตามที่กฎหมายกำหนด

#### **การตรวจวัดเสียงในที่ทำงาน**

นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทดังต่อไปนี้ต้องตรวจวัดระดับเสียง ได้แก่ ประเภทกิจการการระเบิด ย่อย โม่หรือบดหิน การผลิตน้ำตาลหรือทำให้บริสุทธิ์ การผลิตน้ำแข็ง การบั่นทอโดยใช้เครื่องจักร การผลิตเครื่องเรือนเครื่องใช้จากไม้ การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ กิจการที่มีการบ่มหรือเจียรโลหะ กิจการที่มีแหล่งกำเนิดเสียง หรือสภาพการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากเสียง การตรวจวัดระดับเสียงใช้หน่วยวัดเป็นเดซิเบล โดยใช้ที่สเกลเอ โดยการตรวจวัดบริเวณที่มีลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ ณ จุดนั้น รัศมีไม่เกินสามสิบเซ็นติเมตร แล้วนำค่าที่วัดได้มาเทียบกับค่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

### การดำเนินการภายหลังการตรวจวัด

เมื่อตรวจวัดแล้ว นายจ้างต้องทำรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา อาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ เป็นผู้รับรองรายงาน โดยนายจ้างต้องเก็บรายงานดังกล่าวไว้ที่สถานประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ ตลอดเวลาทำการ พร้อมส่งรายงานฉบับต่ออธิบดีหรืออธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทำการตรวจวัดนอกจากนั้นนายจ้างยังต้องมีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในสภาวะการทำงานที่อาจจะได้รับอันตรายจากความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงด้วย ประโยชน์ของการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในเรื่องความร้อน แสงสว่างหรือเสียง การตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างจะทำให้นายจ้างประเมินได้ว่าสถานประกอบการของตนเองมีความเสี่ยงที่เกิดอันตรายหรือโรคจากการทำงานหรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในเรื่องค่าทดแทน เพราะหากลูกจ้างเกิดโรคจากการทำงานเหล่านี้จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนรวมทั้งภาพลักษณ์ที่ไม่ดีที่นายจ้างไม่ดูแลความปลอดภัยให้ลูกจ้าง หากเป็นกิจการที่ส่งออกสินค้าต่าง ๆ อาจถูกตีกลับหากประเทศคู่ค้าพบว่านายจ้างไม่มีการบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปล่อยให้ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วย

### 3. ลักษณะสำคัญขององค์การอัยการสูงสุด

#### ลักษณะสำคัญขององค์การ

รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานอัยการสูงสุด (2551: ล-1:ล-3) สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอัยการตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการดำเนินการอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคลและปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีพันธกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญรวม 4 พันธกิจ คือ พันธกิจด้านอำนาจความยุติธรรมทางอาญา พันธกิจด้านรักษาผลประโยชน์ของรัฐ พันธกิจด้านคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน และพันธกิจด้านพิทักษ์รัฐธรรมนูญตามมาตรา 68 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 โดยในแต่ละพันธกิจมีแนวทางวิธีการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการดังต่อไปนี้

#### 1. พันธกิจด้านอำนาจความยุติธรรมทางอาญา ประกอบด้วย

1.1 การดำเนินคดีทางอาญา ซึ่งมีกลุ่มผู้รับบริการ คือ ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา สำหรับแนวทางและวิธีการในการให้บริการ คือ การว่าต่าง/แก้ต่างในการดำเนินคดีทางอาญาคลุมทุกประเภทความผิด สอบสวนคดีอาญานอกราชอาณาจักร การเข้าร่วมสอบสวนความผิดบางประเภท และการร่วมชั้นสูตรพลิกศพ โดยมีสำนักงานอัยการประจำศาลทุกศาลทั่วประเทศเป็นหน่วยให้บริการ

1.2 การให้ความร่วมมือทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามทางอาญากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและนอกประเทศ กลุ่มผู้รับบริการ คือ รัฐ รัฐบาลต่อนุสัญญาหน่วยงานตำรวจสากล ผู้เสียหาย ผู้ต้องหาทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว โดยให้บริการในการให้ความร่วมมือทางด้านกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามทางอาญากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและนอกประเทศโดยผ่านผู้ประสานงานกลาง (อัยการสูงสุด)และสำนักงานต่างประเทศ

1.3 การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ กลุ่มผู้รับบริการ คือ ผู้ถูกกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองให้บริการพิจารณาดำเนินคดีตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

2. พันธกิจด้านรักษาผลประโยชน์ของรัฐ มีกลุ่มผู้รับบริการ คือ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับแนวทางและวิธีการในการให้บริการ มีดังนี้ จัดตั้งสำนักงานอัยการประจำศาลยุติธรรมและศาลปกครองทุกศาลทั่วราชอาณาจักร รับว่าต่างและแก้ต่างในการดำเนินคดีแพ่ง คดีล้มละลาย คดีภาษีอากรคดีแรงงาน คดีปกครอง ระเบียบข้อพิพาทของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายตอบข้อหารือและตรวจร่างสัญญา ระเบียบข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินการดำเนินอนุญาตโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐเป็นคู่กรณี ตามกฎหมายว่าด้วยอนุญาตโตตุลาการและการบังคับคดีภาคีรัฐ

3. พันธกิจด้านคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนมีกลุ่มผู้รับบริการ คือ ประชาชนที่มาขอรับบริการและกลุ่มเป้าหมายตามโครงการฯ สำหรับแนวทางและวิธีการในการให้บริการ คือ ให้บริการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการและการช่วยเหลือทางกฎหมายและให้ความรู้ เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายและสิทธิมนุษยชนแก่ประชาชน รวมทั้งการช่วยเหลือทางกฎหมายให้แก่ประชาชนในต่างประเทศ โดยผ่านสำนักงาน สคช.ทั่วประเทศ คลินิกกฎหมายเคลื่อนที่ (กรณีออกหน่วยเคลื่อนที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)และสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรศัพท์ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

4. พันธกิจด้านพิทักษ์รัฐธรรมนูญตามมาตรา 68 (รธน.) มีกลุ่มผู้รับบริการ คือ บุคคลและพรรคการเมือง สำหรับแนวทางและวิธีการในการให้บริการ คือ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงยื่นคำร้องและดำเนินคดีในศาลรัฐธรรมนูญ โดยอัยการสูงสุดจะมีคำสั่งสำนักงานอัยการสูงสุด แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงฯ ในแต่ละปีหรือแต่ละเรื่อง (เช่น คำสั่งสำนักงานอัยการสูงสุดที่ 666/2550 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2550 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีมีผู้เสนอเรื่องให้อัยการสูงสุดดำเนินการตามความในมาตรา 68 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550)

### วิสัยทัศน์

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นสถาบันมาตรฐานระดับสากลในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมการรักษาผลประโยชน์ของรัฐการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชนเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และการพิทักษ์รัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

### เป้าประสงค์หลัก

1. สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรม ในคดีอาญา และรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนให้เป็นธรรมตามมาตรฐานสากล
2. สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชนชาวไทยอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ
3. สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

### วัฒนธรรม

#### ก. วัฒนธรรมต่อบุคคลภายนอก

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริตและเชื่อถือได้
2. ให้บริการโดยคำนึงถึงความต้องการและการคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### ข. วัฒนธรรมต่อบุคคลภายใน

1. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเสมอภาค
2. ยึดถือความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน มีความผูกพันฉันท์พี่น้อง

### ค่านิยม

ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส รวดเร็ว ทันสมัย เต็มใจบริการ

### อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

(มาตรา 23) สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- (2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ
- (3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
- (5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

(7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

(8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

#### ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สำนักงานอัยการสูงสุด มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,276 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการอัยการ จำนวน 2,130 คน ข้าราชการธุรการ จำนวน 1,989 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 183 คน พนักงานราชการ จำนวน 114 คน และจ้างเหมาบริการ จำนวน 860 คน

#### อำนาจหน้าที่ของอัยการสูงสุด มีดังนี้

(มาตรา 27) ให้อัยการสูงสุดมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

(2) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และประเพณีปฏิบัติของราชการ

(3) บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง อัยการสูงสุดอาจมอบอำนาจให้รองอัยการสูงสุด หรือข้าราชการฝ่ายอัยการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนได้ให้อัยการสูงสุดโดยความเห็นชอบของ ก.อ. มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด

#### อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ มีดังนี้

มาตรา 14 พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

(2) ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

(3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวง กับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

(4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ดี หรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

(5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (๓) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติด้วยตนเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้

(6) ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจเป็นโจทก์ได้

(7) ดำเนินการตามที่ได้เห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินค้าปรับตามคำพิพากษา ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

(8) ในกรณีที่มีการผิดสัญญาประกันจำเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้น ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

(9) อำนาจและหน้าที่ตาม ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำก็ได้ แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำ โดยคู่ความฝ่ายนั้นไม่ยินยอมไม่ได้พนักงานอัยการตำแหน่งใดมีอำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้เพียงใดให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานอัยการสูงสุด กำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.อ.

### ส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบไปด้วย

1 สำนักงานกิจการและโครงการในพระตำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา

(ก) สำนักอำนวยการ

- 2 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
  - (ก) สำนักฝึกอบรม
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายแผนงานฝึกอบรม
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายประเมินผลการฝึกอบรม
- 3 สำนักงานคณะกรรมการอัยการ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 1-2
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายวินัย
- 4 สำนักงานต่างประเทศ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักวิเทศสัมพันธ์
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายกิจการต่างประเทศ 1-3
- 5 สำนักงานที่ปรึกษาทนายความ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายสัญญาและหารือ 1-4
- 6 สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายงบประมาณ
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
  - (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายบริหารอาคารและที่ดิน
- 7 สำนักงานวิชาการ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายประเมินผล
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายพัฒนากฎหมาย
  - (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายสถาบันกฎหมายอาญา
  - (จ) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายสารสนเทศ
  - (ฉ) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายบริหารจัดการความรู้
- 8 สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีขออนุญาตฟ้อง 1-3
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีร้องขอความเป็นธรรม 1-2
- 9 สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ 1-3

- 10 สำนักงานคดีพิเศษ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีพิเศษ 1-5
- 11 สำนักงานคดีอาแพ่งคดี  
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาแพ่งคดี 1-7
- 12 สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีเยาวชนและครอบครัว 1-6
- 13 สำนักงานคดีศาลแขวง
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 1- 8
- 14 สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร 1-7
- 15 สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอัยการสูงสุด 1-6
- 16 สำนักงานคดีอาญา
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 1-1 2
  - (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายอำนวยการความยุติธรรมชั้นสอบสวน
- 17 สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญากรุงเทพใต้ 1-7
- 18 สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาธนบุรี 1-6
- 19 สำนักงานการบังคับคดี
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายการบังคับคดี 1-4
- 20 สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
  - (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายการยุติการดำเนินคดีแพ่ง 1 - 2



- (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายการอนุญาตตุลาการ
- 21 สำนักงานคดีแพ่ง
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่ง 1 - 9
- 22 สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งกรุงเทพใต้ 1-4
- 23 สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งธนบุรี 1-2
- 24 สำนักงานคดีภาษีอากร
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีภาษีอากร 1-4
- 25 สำนักงานคดีล้มละลาย
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีล้มละลาย 1-3
- 26 สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองผู้บริโภค
- (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิ
- (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ
- (จ) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 1-4
- (ฉ) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายแผนช่วยเหลือทางกฎหมาย
- 27 สำนักงานคดีปกครอง
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครอง 1-6
- 28 สำนักงานคดีปกครองระยอง
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองระยอง 1-2
- 29 สำนักงานคดีปกครองนครราชสีมา
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองนครราชสีมา 1-2
- 30 สำนักงานคดีปกครองอุบลราชธานี
- (ก) สำนักอำนวยการ
- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองอุบลราชธานี 1-2

- 31 สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองขอนแก่น 1-2
- 32 สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองอุดรธานี 1-2
- 33 สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองเชียงใหม่ 1-2
- 34 สำนักงานคดีปกครองพิษณุโลก  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองพิษณุโลก 1-2
- 35 สำนักงานคดีปกครองนครศรีธรรมราช  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองนครศรีธรรมราช 1-2
- 36 สำนักงานคดีปกครองสงขลา  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครองสงขลา 1-2
- 37 สำนักงานคดีแรงงาน  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1-2  
(ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขา
- 38 สำนักงานคดีแรงงานภาค  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค  
(ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งภาค
- 39 สำนักงานคดีศาลสูง  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูง 1-3
- 40 สำนักงานคดีศาลสูงภาค  
(ก) สำนักอำนวยการ  
(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูงภาค
- 41 สำนักงานอัยการภาค  
(ก) สำนักอำนวยการ

- (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาภาค
- (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายภาค
- 42 สำนักงานอัยการจังหวัด ซึ่งครอบคลุมทั่วประเทศ
  - (ก) สำนักอำนวยการ
- 43 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
  - (ก) สำนักอำนวยการ
- 44 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
  - (ก) สำนักอำนวยการ
- 45 สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
  - (ก) สำนักการคลัง
  - (ข) สำนักบริหารกลาง
  - (ค) สำนักบริหารงานวินัยและระบบคุณธรรม
  - (ง) สำนักบริหารงานสนับสนุนงานอัยการสูงสุด
  - (จ) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
  - (ฉ) สำนักบริหารทรัพย์สิน
  - (ช) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
  - (ซ) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 46 สำนักงานตรวจสอบภายใน
- 47 สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร

#### 4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ภายในประเทศและต่างประเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

สุขุมาล อุดม (2548: 132) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาริตถมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 จำนวน 250 คนที่กำลังศึกษาอยู่ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2547 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 48 ข้อ แยกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบของการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ด้านผู้เรียน องค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน องค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านผู้สอน และองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบด้านผู้เรียนและด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ( $r = .396$  และ  $r = .344$ ) แต่องค์ประกอบด้านผู้สอน และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ( $r = .285$  และ  $r = .236$ )

มารุต พัฒนาผล (2546: 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 727 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนรู้ และแบบสอบถามความสุขในการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และเจตคติต่อครูผู้สอนส่งผลทางบวกต่อความสุขในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และเจตคติต่อครูผู้สอนสามารถร่วมทำนายความสุขในการเรียนรู้ได้ร้อยละ 37.90 ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลทางบวกต่อความสุขในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะของผู้เรียนส่งผลทางบวกต่อความสุขในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณลักษณะของผู้เรียนสามารถร่วมทำนายความสุขในการเรียนรู้ได้ร้อยละ 36.20

ชีวะนันท์ พีชสะกะ (ซุมสุข สุขหิ้น. 2553: 42; อ้างอิงจาก ชีวะนันท์ พีชสะกะ. 2544) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุขความสำเร็จในการทำงาน กล่าวโดยสรุป แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1.งานที่น่าพอใจ 2.งานที่ทำหายความสามารถ 3.งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 4.งานที่มีคุณค่า 5.มีโอกาสดำเนินงาน 6.มีผลตอบแทนคุ้มค่า 7.มีขวัญกำลังใจในการทำงาน 8.มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) 9.มีคุณภาพชีวิตงาน 10.งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สกลนารี กาแก้ว (2546: 91) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 26.1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้งหมดของสมการนี้สามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตาม คือ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 29.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ 24.51 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 46.38 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 61.03 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ออกแบบที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ เครื่องมือจะสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีทั้งหมด 5 มิติ คือ 1. มิติด้านผู้นำ 2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3. มิติทางด้านความรักในงาน 4. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร จากการใช้แบบทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยิ่งชี้ต่อไปอีกว่าการใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข คือ การนำค่าต่างระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุพรรณณี วงคำจันทร์ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชนโดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของตนเอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 262 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านขนาดของโรงพยาบาลและความก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำราญ บุญรักษา (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทวิชาชีพอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จิต และวาตานาเบ้ (นฤมล ผ่องใส. 2544; อ้างอิงจาก Judge; & Watanabe. 1993) ได้ศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานโดยนำข้อมูลมาจากการสำรวจคุณภาพการจ้างงานในแรงงานอเมริกัน จำนวน 804 คน การศึกษาพบว่า ทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นไปในทางบวก ทั้งในการศึกษาระยะสั้นแบบตัดขวางและการศึกษาแบบต่อเนื่อง ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบท่อความพึงพอใจในชีวิต และความสัมพันธ์ในการศึกษาระยะสั้นแบบตัดขวางกว่าการศึกษาแบบต่อเนื่อง

แมนเนียน (ซุมสุข สุขหิ้น. 2553: 94; อ้างอิงจาก Manion. 2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

เบอร์นาร์ด (จันทนา นาคฉาย. 2544; อ้างอิงจาก Bernard. 1996) พบว่า เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ พร้อมครบครัน วางไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกแก่การใช้งาน ภายในหอผู้ป่วยควรมีห้องทำกิจกรรมสำหรับตัวเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลเอง โดยไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ได้แก่ ห้องประชุมปรึกษาหารือ ห้องสำหรับค้นคว้า และห้องสำหรับพักผ่อนที่เป็นสัดส่วนและปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลูโบมิสกี และคิงส์ (นฤมล ผ่องใส. 2544; อ้างอิงจาก Lyubomirsky; & King. 2005) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า การที่พนักงานได้รับสิ่งดี ๆ ในด้านบวก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมีโอกาสในความก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานมีความสุข เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า มีปัจจัยที่น่าจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานหลายประการ เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ลักษณะบุคคลของเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเลือกมาศึกษาเพียงบางประการเท่านั้น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.1 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
  - 3.2 รายละเอียดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2,286 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ 5% ตามสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543: 87)

โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มสำนักงานอัยการสูงสุดออกเป็นกลุ่มสำนักงานอัยการระดับภาค 10 กลุ่ม ได้แก่ สำนักงานอัยการ(ส่วนกลาง), สำนักงานอัยการภาค 1, สำนักงานอัยการภาค 2, สำนักงานอัยการภาค 3, สำนักงานอัยการภาค 4, สำนักงานอัยการภาค 5, สำนักงานอัยการภาค 6, สำนักงานอัยการภาค 7, สำนักงานอัยการภาค 8, สำนักงานอัยการภาค 9 และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มสำนักงานอัยการระดับภาคเป็นชั้น (strata) และมีสำนักงานอัยการระดับจังหวัดเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ได้ 30 สำนักงานอัยการระดับจังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีสำนักงานอัยการระดับจังหวัดเป็นชั้น (strata) และมีประเภทบุคลากร(ข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ได้จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 375 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานอัยการ ระดับภาค	สำนักงานอัยการระดับจังหวัด	กลุ่มตัวอย่าง			
		ข้าราชการ อัยการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
สำนักงาน ในส่วนกลาง	1.สำนักงานอำนวยการ	53	35	10	98
	2.สำนักงานคดีแพ่ง	22	3	2	27
	3.สำนักงานคดีอาแพ่ง	23	2	3	28
สำนักงานอัยการ ภาค 1	4.สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	5	2	1	8
	5.สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี	5	3	1	9
	6.สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรปราการ	5	3	3	11
สำนักงานอัยการ ภาค 2	7.สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี	7	3	1	11
	8.สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง	5	4	1	10
	9.สำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว	3	2	1	6
สำนักงานอัยการ ภาค 3	10.สำนักงานอัยการจังหวัดนครราชสีมา	5	2	2	9
	11.สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์	4	3	1	8
	12.สำนักงานอัยการจังหวัดศรีสะเกษ	2	3	1	6
สำนักงานอัยการ ภาค 4	13.สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น	7	2	1	10
	14.สำนักงานอัยการจังหวัดหนองคาย	4	2	1	7
	15.สำนักงานอัยการจังหวัดร้อยเอ็ด	5	2	2	9
สำนักงานอัยการ ภาค 5	16.สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงใหม่	5	3	2	10
	17.สำนักงานอัยการจังหวัดน่าน	3	3	1	7
	18.สำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง	4	2	2	8
สำนักงานอัยการ ภาค 6	19.สำนักงานอัยการจังหวัดพิษณุโลก	3	3	1	7
	20.สำนักงานอัยการจังหวัดกำแพงเพชร	4	1	2	7
	21.สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร	3	2	1	6
สำนักงานอัยการ ภาค 7	22.สำนักงานอัยการจังหวัดราชบุรี	4	2	2	8
	23.สำนักงานอัยการจังหวัดกาญจนบุรี	8	2	1	11
	24.สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร	4	2	2	8



ตาราง 1 (ต่อ)

สำนักงานอัยการ ระดับภาค	สำนักงานอัยการระดับจังหวัด	กลุ่มตัวอย่าง			
		ข้าราชการ อัยการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้าง ประจำ			รวม
สำนักงานอัยการ ภาค 8	25.สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี	4	2	1	7
	26.สำนักงานอัยการจังหวัดทุ่งสง	4	3	1	8
	27.สำนักงานอัยการจังหวัดกระบี่	3	3	2	8
สำนักงานอัยการ ภาค 9	28.สำนักงานอัยการจังหวัดสงขลา	6	3	1	10
	29.สำนักงานอัยการจังหวัดสตูล	3	2	1	6
	30.สำนักงานอัยการจังหวัดยะลา	4	2	1	6
	รวม	217	106	52	375

ที่มา: ฐานข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2554

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

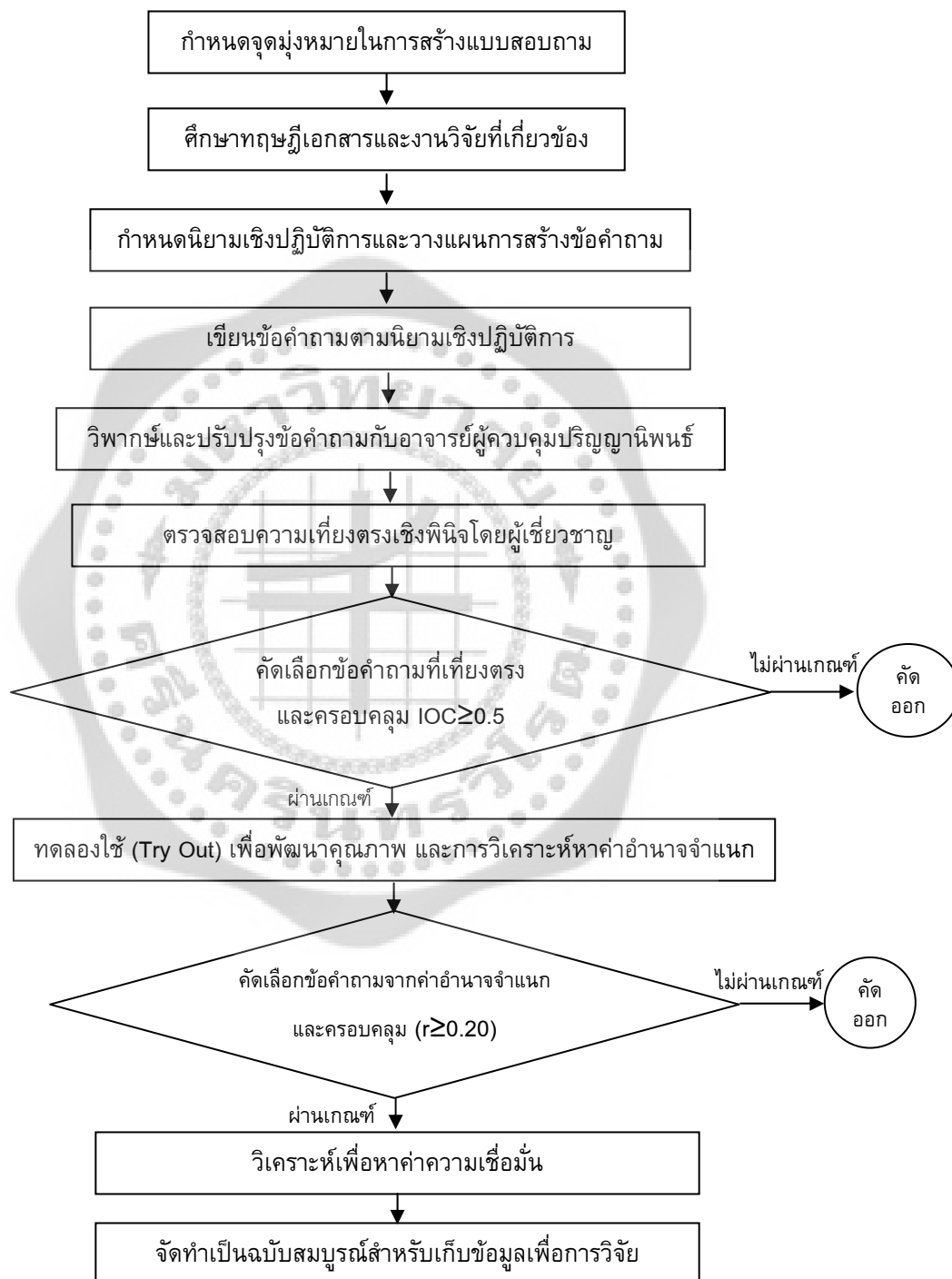
ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

### 3.2 รายละเอียดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีขั้นตอนการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม คือ เพื่อสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษากับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยพิจารณาสรุปจากการให้ความหมาย แนวคิด และจำแนกองค์ประกอบของนักวิชาการ

4. เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ และเป็นไปตามแผนการเขียนข้อคำถาม โดยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโทเกี่ยวกับความถูกต้อง และเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อ และปรับปรุงข้อคำถามคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยคัดกรองจากข้อ 5 มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วคัดกรองข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดคุณลักษณะได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1 โดยที่แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 17 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 17 ข้อ แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 18 ข้อ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 21 ข้อ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 20 ข้อ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 6 ไปจัดชุดและกำหนดวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในกลุ่มประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ คือ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ( $r$ ) โดยหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) แล้วพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

- แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 14 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.95 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.97

- แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 13 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.84 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.94

- แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 0.97 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98

- แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 0.98 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98

- แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.85 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.90

8. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 6 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. บุคลากรประเภท

1. ข้าราชการตุลาการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

4. อื่นๆ.....

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1-5ปี
3. 6-10ปี
4. 11-15ปี
5. 16-20ปี
6. 21ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

## ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>					
1. เมื่อทำงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ได้ทำ					
2. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนครอบครัวเดียวกัน					
3. ....					

วิธีตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ  
 ค่าเฉลี่ย 14.00 – 32.67 แปลความหมายว่ามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ  
 ค่าเฉลี่ย 32.68 – 51.34 แปลความหมายว่ามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 51.35 – 70.00 แปลความหมายว่ามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน  
 ประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

**ตัวอย่างข้อคำถาม**

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
1. เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของท่านมีความชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม					
3. ....					

วิธีตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
 (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert's Scale) โดยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์  
 การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 13.00 – 30.33 แปลความหมายว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ  
 ค่าเฉลี่ย 30.34 – 47.67 แปลความหมายว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 47.68 – 65.00 แปลความหมายว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตัวอย่างข้อคำถาม**

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านเจตคติต่อการทำงาน</b>					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงศักยภาพในการทำงาน					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าการงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ....					

วิธีตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานจำนวน 16 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert's Scale) โดยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- ค่าเฉลี่ย 16.00 – 37.33 แปลความหมายว่ามีเจตคติต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 37.34 – 58.67 แปลความหมายว่ามีเจตคติต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 58.68 – 80.00 แปลความหมายว่ามีเจตคติต่อการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเท สะดวกไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน					
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน					
3. ....					

วิธีตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ  
 ค่าเฉลี่ย 16.00 – 37.33 แปลความหมายว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ  
 ค่าเฉลี่ย 37.34 – 58.67 แปลความหมายว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 58.68 – 80.00 แปลความหมายว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง



ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านสุขในการทำงาน</b>					
1. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
2. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน					
3. ....					

วิธีตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert's Scale) โดยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ตอบเห็นด้วย	4	2
ตอบไม่แน่ใจ	3	3
ตอบไม่เห็นด้วย	2	4
ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- ค่าเฉลี่ย 16.00 – 37.33 แปลความหมายว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 37.34 – 58.67 แปลความหมายว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 58.68 – 80.00 แปลความหมายว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรภายในสำนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างในช่วงที่มีการอบรมบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดในแต่ละภาค ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2556 จำนวน 450 ฉบับและขอรับคืนในวันสุดท้ายของการอบรม ได้รับกลับคืนทั้งหมด 415 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.22

#### 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดอีกครั้ง และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 375 ฉบับ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่
  - 1.1 ค่าร้อยละ
  - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย
  - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
  - 2.1 การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ซึ่งเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุม ความสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะตลอดจนการใช้ภาษาในการเขียนข้อความ และวิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
  - 2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน คือ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) แล้วพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป
  - 2.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด  
โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$X_1$	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
$X_2$	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
$X_3$	แทน	เจตคติต่อการทำงาน
$X_4$	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y	แทน	ความสุขในการทำงาน
k	แทน	คะแนนเต็มของแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ย
df	แทน	ค่าองศาแห่งความอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2_{adj}$	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลแรงจูงใจในการทำงานเจตคติต่อการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test)

4.2 ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่านำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t -test)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน;N=375)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	94	25.07
	หญิง	281	74.93
2	บุคลากรประเภท		
	ข้าราชการตุลาการ	289	77.07
	พนักงานราชการ	56	14.93
	ลูกจ้างประจำ	30	8.00
3	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	11.20
	ปริญญาตรี	328	87.47
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน;N=375)	ร้อยละ
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี	33	8.80
	6-10ปี	146	38.93
	11-15ปี	165	44.00
	15 ปีขึ้นไป	30	8.00

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.93 เป็นข้าราชการตุลาการ คิดเป็นร้อยละ 77.07 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.47 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่บุคลากร มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10ปี คิดเป็นร้อยละ 38.93 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.00

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงานเจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านและความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปร	k	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{X}$	S.D.	SE	การแปล ความหมาย
X <sub>1</sub>	70	54	65	56.51	1.74	0.08	สูง
X <sub>2</sub>	65	45	56	52.18	1.16	0.06	สูง
X <sub>3</sub>	80	62	69	64.46	1.26	0.06	สูง
X <sub>4</sub>	80	48	69	64.31	2.24	0.11	สูง
Y	80	58	71	64.58	2.52	0.13	สูง

จากตาราง 3 พบว่าตัวแปรปัจจัยได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล( $X_1$ ) แรงจูงใจในการทำงาน( $X_2$ ) เจตคติต่อการทำงาน( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_4$ ) อยู่ในระดับสูง และตัวแปรตามความสุขในการทำงาน (Y) อยู่ในระดับสูง

ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล( $X_1$ ) แรงจูงใจในการทำงาน( $X_2$ ) เจตคติต่อการทำงาน( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_4$ ) และความสุขในการทำงาน (Y) คือ 0.08, 0.06, 0.06, 0.11 และ 0.13 ตามลำดับ

### 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	Y
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล( $X_1$ )	1.000	.314**	.517**	.478**	.485**
แรงจูงใจในการทำงาน( $X_2$ )		1.000	.601**	.398**	.493**
เจตคติต่อการทำงาน( $X_3$ )			1.000	.719**	.803**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_4$ )				1.000	.670**
ความสุขในการทำงาน (Y)					1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 , 0.493 และ 0.485 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.314 ถึง 0.719 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดนั้น เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับเจตคติต่อการทำงาน

เนื่องจากตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการทดสอบค่า Tolerance ซึ่งถ้าพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยตัวใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าตัวแปรปัจจัยตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยตัวอื่นมาก (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 370) และทดสอบค่า VIF (Variance inflation factor) ซึ่งหากพบว่าค่า VIF มีค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรปัจจัยตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (วิรัช พานิชวงค์. 2545: 166) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย

ตัวแปรปัจจัย	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล( $X_1$ )	.709	1.410
แรงจูงใจในการทำงาน( $X_2$ )	.636	1.571
เจตคติต่อการทำงาน( $X_3$ )	.344	2.904
สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_4$ )	.466	2.146

จากตาราง 5 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยมีค่าตั้งแต่ .344 ถึง .709 ซึ่งมีค่าไม่เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยและเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.410 ถึง 2.904 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยผลที่ได้จากค่า Tolerance และค่า VIF ให้ผลสอดคล้องกันจึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

#### 4. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test) ดังแสดงในตาราง 6



ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	1579.312	394.828	184.892**
Residual	370	790.117	2.135	
Total	374	2369.429		

R = .816                      R<sup>2</sup> = .667                      R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .663

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.816 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.667 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 66.70

4.2 ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่านำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t -test) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร	b	$\beta$	SE <sub>b</sub>	t	ลำดับ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล(X <sub>1</sub> )	.101	.070	.052	1.960*	3
แรงจูงใจในการทำงาน(X <sub>2</sub> )	.055	.025	.082	.672	4
เจตคติต่อการทำงาน(X <sub>3</sub> )	1.250	.624	.102	12.205**	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X <sub>4</sub> )	.200	.177	.049	4.032**	2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่าเจตคติต่อการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.624 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.177 และ 0.070 ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยซึ่งคัดสรรมาจากทฤษฎีและงานวิจัยโดยตัวแปรปัจจัยซึ่งได้แก่ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีความมุ่งหมายสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาคำนำหน้ความสำคัญของปัจจัยบางประการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของสำนักอัยการสูงสุด มีจำนวน 375 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two- Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2556 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และทำการหาค่าสถิติพื้นฐานจากแบบสอบถามทุกฉบับวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F -test) จากนั้นวิเคราะห์หาคำนำหน้ความสำคัญ (Beta - Weight) ของตัวแปรปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.816 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 66.70

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.624 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.177 และ 0.070 ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานโดยที่เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌีร์ซุดี พงศ์ศิริ(2552: 25) ที่กล่าวว่า พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงสำหรับตัวพนักงานเอง การทำให้งานที่ทำอยู่เป็นประจำน่าสนใจและรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องง่าย ขณะที่สภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบันดูจะไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติบางประการที่มีต่อสำนักงานและเพื่อร่วมงานมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจตคติต่อการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ในลักษณะชอบไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะเฉพาะตัว ตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ และทำให้เป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกริยาตอบสนอง/ในบริบทต่องานที่ทำ ทั้งในเรื่องของ สภาพงาน การยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับสงวนศรี วิรัชชัย (2527: 61) ที่ให้ความหมายเจตคติ คือ สภาความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ (วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ) ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นในด้านการจูงใจหรืออารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่นๆ คือ ดูได้จากพฤติกรรม โดยสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ลุยโบมิสกี และคิงส์ (นฤมล ผ่องใส. 2544; อ้างอิงจาก Lyubomirsky; & King. 2005) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า การที่พนักงานได้รับ สิ่งดี ๆ ในด้านบวก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมีโอกาส ในความก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในสำนักงาน ซึ่งเป็น สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทั้งในลักษณะของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงานพื้นที่ ในการทำงาน ความสะอาด สภาพอากาศ แสง กลิ่น ระบบความปลอดภัย สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สกุนนารี กาแก้ว (2546: 91) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมใน การทำงานด้านกายภาพ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ 24.51 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความเอาใจใส่และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพากันทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความห่วงใย ไกล่ชิดซึ่งกันและกันและการร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อน ซึ่ง สอดคล้องตามทฤษฎีสังคม (Social Theory) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์ การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมแต่ก็มี ความแตกต่างกันมีระบบและพยากรณ์ปรากฏการณ์ในอนาคต ถ้าหากบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะพยากรณ์ได้ว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับนฤมล อึ้งเจริญ(2552: 16) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทน ที่จะอยู่ร่วมกับ

บุคคลอื่นและการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการให้และการรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแมนเนียน (ซุมสุข สุขหิ้น. 2553: 94; อ้างอิงจาก Manion. 2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผลักดันในการทำงาน เช่น ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความต้องการได้รับการยกย่องหรือการได้รับรางวัล เงินเดือน สวัสดิการ ความสะดวกสบายในการได้รับการบริการด้านต่างๆ จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งมีแนวคิดหลักคือคนทุกคนมีความต้องการมากมายหลายอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการจะเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูงถ้าหากความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงกว่าก็จะไม่เกิดขึ้น และความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปซึ่งลำดับขั้นความต้องการเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปสูงดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการสำเร็จตามความคิดนึกของตนซึ่งความต้องการที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าวเป็นความต้องการที่จะส่งผลให้เกิดความสุขขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา(2551: 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์ในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว มีองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง

## ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีเจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี คือ การให้ความสำคัญของการทำงาน และประโยชน์ของการทำงาน การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศในการทำงาน ที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออก นอกจากนี้สำนักงานควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองตลอดจน สนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดที่สร้างสรรค์ ที่หลากหลาย อีกทั้งเมื่อได้รับงานที่มอบหมายแล้วบุคลากรจะกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต้องมีการให้ความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการยกย่องหรือ การให้รางวัล เงินเดือน สวัสดิการ ความสะดวกสบายในการได้รับการบริการด้านต่างๆ เพื่อเป็นการผลักดันให้ทำงานอย่างมีความสุข

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยข้างเคียง เช่น การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ ซึ่งอาจมีผลต่อความสุขในการทำงานได้

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีโปรแกรมการพัฒนาด้านจิตใจ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงฯ.
- กานดา ว่องธนากุล. (2549). *ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กัญธิภา กิตติวงศ์ประทีป. (2550). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กัลยา วานิชปัญญา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรรยา ดาสา. (2551). *ความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- จันทร์รัตน์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์. (2542). *ผลของการประยุกต์หลักการเรียนรู้ของซิคเคอร์ริงและเกมสั่นในการเรียนการสอนการพยาบาลจิตเวชต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้อย่างมีความสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา นาคฉาย. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพัน ต่อการปฏิบัติพยาบาลกับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ ในการดูแลรักษาผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชม ภูมิภาค. (2523). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชมพูนุช ศรีพงษ์. (2550). *กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญ  
ในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ  
ก่อสร้างจำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุมสุข สุขหิ้น. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.
- ณรงค์ เสียงประชา. (2538). มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2552). การสร้างความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. (2534). องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษา  
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบในเขตกรุงเทพ.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พิพัฒน์ชูเกียรติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษา  
ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล ธาราโกษณ์. (2532). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ทิพวิสุทธิ.
- นพดล กรรณิกา. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace).  
สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2556, จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- นฤมล อึ้งเจริญ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยบางประการกับการเรียนรู้  
ในชั้นเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มกรุงเทพมหานคร  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล ผ่องใส. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้ง  
ระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต ของอาจารย์  
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิภาพร อารีย์. (2548). การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่  
โรงพยาบาลรามาริบัติ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *รวมบทความการวิจัย การวัดผลและประเมินผล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.
- ปรียาพร วงศ์นุตโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผจงจิตต์ วงศ์ธีรญาณเดช. (2551). *แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในสำนักงานโยบายและแผน สำนักศาลปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานโยบายและแผน สำนักศาลปกครอง.
- เพราพรรณ ภูเปลี่ยน. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- แพรวพรรณ พิเศษ. (2549). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและวัดผลการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- (2551). *บริหารความสุขในการทำงานด้วย PDCA*. ชาติใหญ่: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยชาติใหญ่.
- (2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- (2551). *เอกสารเผยแพร่ความรู้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสำนักงานอัยการสูงสุด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2551). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน กพ.
- มณี ดีประเสริฐ. (2541). *ความสำคัญระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการตัดสินใจทางการพยาบาลฉุกเฉินของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มารุต พัฒนาผล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มานพ ชาญรัชชัย. (2553). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

- โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2551). รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA). กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- รวมศิริ มานะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์ วศ.บ. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *พลังการเรียนรู้: ในกระบวนทัศน์ใหม่*. กรุงเทพฯ: SR PRING PARTNERSHIP.
- วิรัช พานิชวงศ์. (2545). *การวิเคราะห์การถดถอย*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศรีวิไล เชาวน์ปรีชา. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมความสุขของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมคุณค่าเพื่อชีวิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality development)*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สงวน สุทธิอรุณเลิศ. (2529). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). *จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุขุมล อุดม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศ.บ. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทร์เอม; และสุรางค์ จันทร์เอม. (2529). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: อักษรบริการ.

สุณี ผลดีเยี่ยม. (2552). การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข.

กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จีระชัยการพิมพ์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2542). เพื่อความสุข. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

อำนาจ แสงสว่าง. (2536). การบริหารงานบุคคล(Personnel management). กรุงเทพฯ:

อักษรภาพพัฒนา.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ดร.ละเอียด รัชต์เผ่า	ข้าราชการบำนาญ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
อาจารย์ดร.มณฑิราจารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ดร.รณิดา เขยชุ่ม	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ดร.อรอุมา เจริญสุข	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ดร.อิทธิพัทธ์สุวทันพรกุล	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข  
คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย



ตาราง 8 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	0	1	0	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
2	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
4	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
5	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
6	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
7	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
8	1	0	0	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
9	1	1	0	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
10	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
11	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
12	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
13	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
14	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
15	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
16	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
17	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	0	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
2	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
3	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
4	1	1	0	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
5	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
6	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
7	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
8	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
9	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
10	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
11	1	0	1	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
12	1	0	1	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
13	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
14	1	1	0	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
15	1	1	1	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
16	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
17	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	0	1	1	0	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
2	0	1	1	0	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
3	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
4	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
5	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
6	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
7	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
8	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
9	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
10	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
11	0	0	1	1	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
12	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
13	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
14	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
15	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
16	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
17	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
18	1	1	0	0	0	2	0.40	ตัดทิ้ง

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
3	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
4	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
5	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
6	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
7	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
8	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
9	1	1	0	1	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
10	1	1	-1	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
11	1	1	-1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง
12	1	1	-1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง
13	1	1	-1	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
14	1	1	-1	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
15	1	1	-1	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
16	1	1	-1	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
17	1	1	-1	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
18	1	1	-1	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
19	1	1	-1	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
20	1	1	-1	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
21	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
2	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
3	0	1	0	1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
5	1	0	1	-1	1	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
6	1	1	1	-1	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
7	1	1	1	0	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
8	1	0	1	-1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง
9	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
10	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
11	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้
12	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
13	1	1	0	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
14	1	0	1	1	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
15	1	1	0	0	-1	1	0.20	ตัดทิ้ง
16	1	1	1	1	0	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
17	1	0	1	1	1	4	0.80	คัดเลือกไว้ใช้
18	1	0	1	1	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
19	1	1	1	0	0	3	0.60	คัดเลือกไว้ใช้
20	1	1	1	1	1	5	1	คัดเลือกไว้ใช้

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ พิจารณา
1. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหา และ ร่วมรับผิดชอบข้อบกพร่องของท่าน	0.67	ผ่านเกณฑ์
2. เมื่อท่านมีปัญหาก็เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน	0.83	ผ่านเกณฑ์
3. เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานจะพยายามประนีประนอมและปรับ ความเข้าใจ	0.87	ผ่านเกณฑ์
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	0.87	ผ่านเกณฑ์
5. ท่านมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.95	ผ่านเกณฑ์
6. เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันท์พี่น้อง	0.85	ผ่านเกณฑ์
7. ท่านรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	-0.02	ตัดทิ้ง
8. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตัวและให้เกียรติกันด้วยความจริงใจ	0.67	ผ่านเกณฑ์
9. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน	0.40	ผ่านเกณฑ์
10. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันและกันในที่ทำงาน	0.95	ผ่านเกณฑ์
11. การปฏิบัติงานในที่ทำงานระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	0.95	ผ่านเกณฑ์
12. ท่านสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้	0.85	ผ่านเกณฑ์
13. เพื่อนร่วมงานของท่านจะดูแลเอาใจใส่เมื่อท่านเจ็บป่วย	0.83	ผ่านเกณฑ์
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	0.87	ผ่านเกณฑ์
15. เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความ กดดันได้ดี	0.87	ผ่านเกณฑ์

มีข้อคำถามที่ตัดทิ้ง คือ ข้อ 7 มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 14 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.95

ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.97

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ พิจารณา
1. เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน	0.80	ผ่านเกณฑ์
2. ท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการทำงานในหน้าที่การงาน	0.76	ผ่านเกณฑ์
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาส/การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	0.74	ผ่านเกณฑ์
4. หน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	0.81	ผ่านเกณฑ์
5. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	0.77	ผ่านเกณฑ์
6. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์จากการทำงาน	0.77	ผ่านเกณฑ์
7. สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว	0.68	ผ่านเกณฑ์
8. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างปฏิบัติงาน	0.84	ผ่านเกณฑ์
9. รายได้จากการทำงานของท่านมีความมั่นคง	0.69	ผ่านเกณฑ์
10. หน่วยงานของท่านได้การยอมรับจากทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน	0.55	ผ่านเกณฑ์
11. ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นแต่มีประสิทธิภาพ	0.84	ผ่านเกณฑ์
12. ตำแหน่งและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ	0.75	ผ่านเกณฑ์
13. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	0.64	ผ่านเกณฑ์

มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 13 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.84

ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.94



ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ พิจารณา
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.97	ผ่านเกณฑ์
2. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	0.97	ผ่านเกณฑ์
3. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ท่านรู้สึกดีใจที่งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0.97	ผ่านเกณฑ์
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	0.84	ผ่านเกณฑ์
6. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเสมอ	0.77	ผ่านเกณฑ์
7. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานของท่านมีการบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม	0.97	ผ่านเกณฑ์
8. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับงานของท่าน	0.01	ตัดทิ้ง
9. ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	0.81	ผ่านเกณฑ์
10. ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.57	ผ่านเกณฑ์
11. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	0.62	ผ่านเกณฑ์
12. ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่ในการทำงาน	0.97	ผ่านเกณฑ์
13. ท่านรู้สึกดีใจที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับท่าน	0.97	ผ่านเกณฑ์
14. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	0.97	ผ่านเกณฑ์
15. ท่านรู้สึกประทับใจที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่เอาเปรียบผู้อื่น	0.81	ผ่านเกณฑ์
16. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ดี	0.77	ผ่านเกณฑ์
17. ท่านรู้สึกดีที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นของท่าน	0.97	ผ่านเกณฑ์

มีข้อคำถามที่ตัดทิ้ง คือ ข้อ 8 มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 0.97

ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	0.86	ผ่านเกณฑ์
2. ห้องทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย	0.91	ผ่านเกณฑ์
3. ห้องทำงานของท่านมีความสะดวกสบายในการทำงาน	0.98	ผ่านเกณฑ์
4. แสงสว่างในห้องทำงานของท่านเพียงพอกับการใช้สายตา	0.93	ผ่านเกณฑ์
5. สถานที่ที่ขย่ะสะอาดไม่ส่งกลิ่นรบกวน	0.87	ผ่านเกณฑ์
6. ห้องทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเท	0.98	ผ่านเกณฑ์
7. ห้องทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนเวลาทำงาน	0.92	ผ่านเกณฑ์
8. มีการจัดห้องทำงานของท่านให้เหมาะสมจำนวนบุคลากร	0.92	ผ่านเกณฑ์
9. มีการจัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน	0.87	ผ่านเกณฑ์
10. มีการจัดวางจุดบริการเรื่อง น้ำดื่ม ตู้เย็น ฯลฯ ให้เหมาะสม	0.86	ผ่านเกณฑ์
11. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ปากกา ไม้บรรทัด ฯลฯ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน	0.78	ผ่านเกณฑ์
12. มีเครื่องถ่ายเอกสารเพียงพอต่อการใช้งานในการถ่ายเอกสาร	0.98	ผ่านเกณฑ์
13. เครื่องถ่ายเอกสารมีสภาพดี และเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.93	ผ่านเกณฑ์
14. มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการทำงาน	0.57	ผ่านเกณฑ์
15. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในปัจจุบันมีความทันสมัย	0.86	ผ่านเกณฑ์
16. มีระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของสถานที่ทำงาน	0.98	ผ่านเกณฑ์

มีข้อความที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 0.98

ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ พิจารณา
1. ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	0.63	ผ่านเกณฑ์
2.งานของท่านทำให้ท่านเกิดความเครียดมากที่สุด	0.15	ตัดทิ้ง
3.ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน	0.49	ผ่านเกณฑ์
4. ท่านรู้สึกเบื่อที่ตำแหน่งงานของท่านไร้ค่าไม่มีประโยชน์	0.19	ตัดทิ้ง
5. ถ้างานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด	0.36	ผ่านเกณฑ์
6. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน	0.73	ผ่านเกณฑ์
7. ท่านรู้สึกมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	0.73	ผ่านเกณฑ์
8.ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.78	ผ่านเกณฑ์
9. ท่านรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	0.85	ผ่านเกณฑ์
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	0.85	ผ่านเกณฑ์
11. ท่านรู้สึกกดดันกับชีวิตในการทำงานของท่าน	0.20	ผ่านเกณฑ์
12. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาในการทำงานที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)	0.34	ผ่านเกณฑ์
13. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	0.02	ตัดทิ้ง
14. ท่านมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรง เกิดขึ้นในการทำงาน	0.39	ผ่านเกณฑ์
15. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.60	ผ่านเกณฑ์
16. งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	0.85	ผ่านเกณฑ์
17. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้	0.85	ผ่านเกณฑ์
18.ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆและมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	0.85	ผ่านเกณฑ์
19. ท่านมีโอกาสนผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน	0.85	ผ่านเกณฑ์

มีข้อคำถามที่ตัดทิ้ง คือ ข้อ 2,4,13 มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 16 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.85

ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.90



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

#### คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามชุดนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงเพื่อคุณภาพของการวิจัยและผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูก เป็นเพียงข้อมูลที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
4. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล
5. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด  
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมค่าลงในช่องว่าง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. บุคลากรประเภท

1. ข้าราชการตุลาการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

4. อื่นๆ.....

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 6-10ปี

3. 11-15ปี

4. 15 ปีขึ้นไป

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด**  
**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงานมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงานปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงานน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านกับเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>					
1. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหา และร่วมรับผิดชอบพร้อมของท่าน					
2. เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน					
3. เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานจะพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ					
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
5. ท่านมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
6. เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันท์พี่น้อง					
7. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตัวและให้เกียรติกันด้วยความจริงใจ					
8. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน					
9. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันและกันในที่ทำงาน					
10. การปฏิบัติงานในที่ทำงานระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
11. ท่านสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้					
12. เพื่อนร่วมงานของท่านจะดูแลเอาใจใส่เมื่อท่านเจ็บป่วย					
13. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
14. เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความกดดันได้ดี					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ข้อความต่อไปนี้ เป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจ

ในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยที่

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานของท่านมากที่สุด  
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานของท่านมาก  
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานของท่านปานกลาง  
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานของท่านน้อย  
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
1. เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน					
2. ท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการทำงานในหน้าที่การงาน					
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาส/การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง					
4. หน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
5. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
6. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์จากการทำงาน					
7. สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว					
8. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างปฏิบัติงาน					
9. รายได้จากการทำงานของท่านมีความมั่นคง					
10. หน่วยงานของท่านได้การยอมรับจากทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน					
11. ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีความยืดหยุ่น แต่ มีประสิทธิภาพ					
12. ตำแหน่งและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ					
13. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					



- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด**
- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่าน มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่านมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่านปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่านน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงานของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ด้านเจตคติต่อการทำงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
2. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ					
3. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน					
4. ท่านรู้สึกดีใจที่งานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเสมอ					
7. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานของท่านมีการบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม					
8. ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
9. ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน					
11. ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่ในการทำงาน					
12. ท่านรู้สึกดีใจที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับท่าน					
13. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงจังต่อกัน					
14. ท่านรู้สึกประทับใจที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
15. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ดี					
16. ท่านรู้สึกดีที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นของท่าน					

**ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด**  
**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ของท่าน มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยที่
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของท่านมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของท่านปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของท่านน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด					
2. ห้องทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย					
3. ห้องทำงานของท่านมีความสะดวกสบายในการทำงาน					
4. แสงสว่างในห้องทำงานของท่านเพียงพอกับการใช้สายตา					
5. สถานที่ที่ทิ้งขยะสะอาดไม่ส่งกลิ่นรบกวน					
6. ห้องทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเท					
7. ห้องทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนเวลาทำงาน					
8. มีการจัดห้องทำงานของท่านให้เหมาะสมจำนวนบุคลากร					
9. มีการจัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน					
10. มีการจัดวางจุดบริการเรื่อง น้ำดื่ม ตู้เย็น ฯลฯ ให้เหมาะสม					
11. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ปากกา ไม้บรรทัด ฯลฯ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน					
12. มีเครื่องถ่ายเอกสารเพียงพอต่อการใช้งานในการถ่ายเอกสาร					
13. เครื่องถ่ายเอกสารมีสภาพดี และเหมาะสมต่อการใช้งาน					
14. มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการทำงาน					
15. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในปัจจุบันมีความทันสมัย					
16. มีระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของสถานที่ทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด  
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงานของท่าน  
อย่างน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยที่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน  
ของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน  
ของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน  
ของท่านปานกลาง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน  
ของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน  
ของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านความสุขในการทำงาน</b>					
1. ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					
3. ถ้างานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด					
4. ท่านรู้สึกมีใจเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
6. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง					
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
9. ท่านรู้สึกกดดันกับชีวิตในการทำงานของท่าน					
10. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาในการทำงานที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)					
11. ท่านมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้นในการทำงาน					
12. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
13. งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ					
14. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้					
15. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
16. ท่านมีโอกาสนผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน					



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุภาวดี ทองบุญส่ง
วันเดือนปีเกิด	9 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	151/24 ม. 3 ต.บางพุท อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนอู่ทอง จ. สุพรรณบุรี
พ.ศ. 2550	ค.บ. (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2556	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

