

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายใน องค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่าง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

นันทนา ละม่อม* พิษณุดา พันผา**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี 2) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 390 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสุขในการทำงานระดับสูงมาก ($R = 0.80$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่าเท่ากับ 0.630 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 63 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมี 8 ตัวแปร ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.27$) ด้านปริมาณ ($\beta = 0.19$) ด้านเวลา ($\beta = 0.18$) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\beta = 0.15$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\beta = 0.14$) ด้านสถานภาพ ($\beta = 0.10$) ด้านประเภทพนักงาน ($\beta = 0.11$) และสภาพแวดล้อมในงาน ($\beta = 0.09$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร ความสุขในการทำงาน

* คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เลขที่ 85 ถนนสกลมารค ตำบลศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190
อีเมล: nanthana@4443@gmail.com

** คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เลขที่ 85 ถนนสกลมารค ตำบลศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190
อีเมล: penpheu@hotmail.com

The Study of Job Efficiency Internal Organization Factors Affecting Happiness At Work of Municipal and Hiring Employees of Subdistrict Municipality in Ubon Ratchathani Province

Nanthana Lamom* and Pichyada Pheunpha**

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of internal organization factors, job efficacy, and happiness at work between municipal and hiring employees. 2) to examine employee demographics, internal organization factors, job efficacy effecting happiness at work of municipal and hiring employees. Samples were 390 municipal and hiring employees of the sub-district municipality in Ubon Ratchathani province. The Cluster sampling technique and questionnaire with 0.94 of reliability coefficient were used in this research. The data were analyzed by descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

The research results were as follows: 1) the levels of job efficacy, happiness at work, and internal organization factors were generally high with mean = 3.93, 3.92 and 3.87 respectively. 2) Multiple linear regression results were found that multiple $R = 0.80$ which means that the correlation coefficient between 15 predictors strongly correlate with happiness at work. The coefficient of explanation of multiple

* Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

85 Sathonlamark Road Warin Chamrap District Ubon Ratchathani Province, 34190, THAILAND.

E-mail: nanthana@4443@gmail.com

** Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University

85 Sathonlamark Road Warin Chamrap District Ubon Ratchathani Province, 34190, THAILAND.

E-mail: penpheu@hotmail.com

regression model was $R^2 = 0.63$ which means the predictors can explained happiness at work approximately 63%. Factors affecting happiness at work at statistics significant level including personal relationship ($\beta = 0.27$), quantity of work ($\beta = 0.19$), time ($\beta = 0.18$), outcome expectation ($\beta = 0.15$), cost of living ($\beta = 0.14$), status ($\beta = 0.10$), employee's type ($\beta = 0.11$), and environment ($\beta = 0.09$) respectively.

Keywords: Job Efficacy, Internal Organization Factors, Happiness at work

บทนำ (Introduction)

จากสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน เป็นผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบ ทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม หลักจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญ คือ สภาพจิตใจของคนเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ ความสุข จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจเป็นอย่างมากโดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหาและปรารถนา หากศึกษาย้อนกลับไป พบว่า ประเทศไทยมีการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เข้ามาใช้ในการพัฒนาประเทศครั้งแรกผ่านตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุข นอกนั้น ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9-12 ซึ่งฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนปัจจุบันที่เล็งเห็นว่าความสุขก็ยังเป็นยุทธศาสตร์และเป็นเป้าหมายหลัก รัฐบาลยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผลเพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น

ในส่วนของภาครัฐได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศหลายระดับ ไปสู่การปฏิบัติภายในส่วนราชการซึ่งเป็นแผนที่ได้อยู่เชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มาเป็นปรัชญาในการพัฒนาและการบริหารประเทศโดยยึดหลักทางสายกลาง คือ การเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ ในด้านแนวคิดที่ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การสร้างระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี กระบวนการทำงานที่ดี การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมีความโปร่งใส ให้ความรู้ความเข้าใจ ระบบการทำงานที่ลดความซ้ำซ้อน ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้คนในสังคมมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก้าวตามโลกอย่างรู้เท่าทัน และโดยเฉพาะความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณงานที่ดี คุณภาพของงานที่ดียิ่งขึ้นสามารถลดความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเช่นกัน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (เนตรสวรรค์ จินตนาวิ, 2553; สิริมิตร แซ่ฉั่ว, 2553; นิศาตร์ตน ไวยเจริญ, 2553) ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป เช่น โรงพยาบาล บริษัท หรือองค์กรทางการศึกษา ซึ่งองค์กรเหล่านั้นมีจุดมุ่งหมายต้องการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยพบการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัท ในโรงพยาบาลอยู่บ้างในภูมิภาคอื่น ๆ แต่ยังไม่พบการศึกษาความสุขในการทำงานในองค์กรเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในลักษณะภูมิประเทศและสภาพแวดล้อม

องค์กรเทศบาลตำบลนั้นมีความแตกต่างจากเอกชนหรือองค์กรอื่น ๆ คือ ลักษณะการปฏิบัติงานสามารถให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นโดยมีการจัดทำบริการสาธารณะให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ทั้งยังมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

ลักษณะขององค์กรเทศบาลตำบล พนักงานในองค์กรมีลักษณะงานแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน และสัญญาจ้าง โดยพนักงานเทศบาลเป็นข้าราชการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สามารถโอนย้ายไปทำงานในเทศบาลอื่น ๆ ได้ แต่พนักงานจ้างไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่สามารถโอนย้ายได้ ต้องทำงานที่เทศบาลตำบลที่ทำสัญญาจ้างด้วยเท่านั้น และต่อสัญญาจ้างทุกสี่ปี ด้วยสถานะของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ต่างกันอาจนำมาซึ่งความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเทศบาลตำบลสามารถทำงานด้วยความสุข พร้อมทั้งจะบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ และเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร การวิจัยในครั้งนี้สามารถต่อยอดงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการองค์กรมากกว่าศึกษาความสุขของบุคลากรในองค์กร และงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ยังขาดอีกหลาย ๆ ปัจจัยที่ยังไม่นำมาศึกษาร่วมด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสุขของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ งานวิจัยนี้จะได้รับทราบความสุขในการทำงานและต้องการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความคาดหวัง ว่าปัจจัยใดที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่จะทำให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข รวมถึงสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาพนักงานให้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่ออรรถประโยชน์สูงสุดแก่เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

วัตถุประสงค์เพื่อ (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตของการศึกษา (Scope of Study)

การศึกษานี้ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 52 แห่ง 25 อำเภอ มีพนักงานทั้งหมด 4,724 คน ที่มา (ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บันทึกท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2558) เก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน 2560

ข้อจำกัดของงานวิจัย (Limitation of the Study)

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย 2 ตัว ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจึงไม่สามารถอธิบายอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรทำนายแต่ละตัว และไม่สามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

วิธีการศึกษา (Methodology)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Warr (1990); Ed Diener (2009); สิริธร แซ่ฉั่ว (2553); นฤมล แสงผล (2554); อรรถพร คงเขียว (2554); จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 55 คำถาม มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำคำแนะนำมาปรับปรุงสำนวนให้ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวม 0.935 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Results) เพื่อทดสอบความเหมาะสมของชุดตัวแปรที่ทำการศึกษา พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ของชุดตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.90 (Kim & Mueller, 1978) แสดงว่าตัวแปร 3 ชุดนี้มีความเหมาะสม และมีองค์ประกอบเดียวกันในระดับดี-ดีมาก ค่า $\text{sig} = 0.000 < 0.01$ แสดงว่า ข้อคำถามแต่ละชุดตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แสดงค่า KMO and Bartlett's Test และค่าความเชื่อมั่น

ปัจจัย		ภาพรวม	ภายในองค์กร	ประสิทธิภาพ	ความสุภาพ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.962	0.934	0.952	0.956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	17809.842	4634.658	5886.068	5392.975
	df	1482	190	190	105
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ค่าความเชื่อมั่น		0.935	0.896	0.906	0.913

ประชากรและตัวอย่างในการศึกษา (Samples and Populations)

ประชากร คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 52 แห่ง 25 อำเภอ มีพนักงานทั้งหมด 4,724 คน ที่มา (ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 รวบรวมโดยส่วนวิจัยและพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนอย่างน้อย 390 คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปที่พัฒนาโดย ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2535) ที่ได้แก้ไขข้อจำกัดของตารางสำเร็จ Krejcie & Morgan (1970) คือ การกำหนดค่าประมาณพารามิเตอร์ความแปรปรวนของประชากร σ^2 ซึ่งเป็นการประมาณค่าที่มีความลำเอียงทำให้ผลการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยถูกต้อง ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนของประชากร (P) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้น ในระดับ $\pm 5\%$ จากขนาดประชากรประมาณ 5,000 (N) คน จะได้ขนาดตัวอย่าง 371 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ในระดับ $\pm 5\%$ ผู้วิจัยจึงได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 19 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแยกประชากรออกเป็นกลุ่มก่อนที่คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างภายในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน (พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง) แต่คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างระหว่างเทศบาลตำบลมีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน (Homogeneous) โดยจัดกลุ่มประเภทของพนักงานเทศบาลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 4,724 คน เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน 2,354 คน และ พนักงานจ้าง จำนวน 2,370 คน ตารางการสุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจากจำนวน 25 อำเภอ 52 เทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี เก็บแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น 1 แห่ง เก็บด้วยตนเองจำนวน 11 แห่ง และจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 40 แห่ง

โดยเก็บแห่งละ 10 ชุด เป็นแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด 510 ชุด ได้รับการตอบคืนมาจำนวน 440 ชุด อัตราการตอบคืน (Response Rate) คิดเป็นร้อยละ 86.28 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพียง 390 ชุด รายละเอียดการคำนวณสัดส่วนดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: การคำนวณสัดส่วนตัวอย่างการวิจัยตามประเภทพนักงาน

ประเภทพนักงาน	ประชากรในแต่ละกลุ่ม	สัดส่วนของประชากร	ตัวอย่าง
1. พนักงานเทศบาล	2,354	$\frac{390 \times 2,354}{4,724}$	195
2. พนักงานจ้าง	2,370	$\frac{390 \times 2,370}{4,724}$	195
รวมทั้งหมด	<u>4,724</u>		<u>390</u>

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Processing)

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Definitions)

ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ (ชาย = 0, หญิง = 1) อายุ (วัดข้อมูลแบบ range ตัวเลข) สถานภาพ (โสด = 0, สมรส = 1) ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (พนักงานเทศบาล = 0, พนักงานจ้าง = 1) ประสบการณ์ในการทำงาน (วัดข้อมูลแบบ range ตัวเลข) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (วัดข้อมูลแบบ range ตัวเลข)

สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาด มีอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หมายถึง ความสำเร็จในงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพงานที่ดีเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อเทศบาลตำบลเป็นไปตามข้อกำหนด มีความรอบรู้ในงาน ปฏิบัติตามระเบียบทางราชการได้อย่างถูกต้อง ปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด ตรงต่อเวลา ความเอาใจใส่ต่องาน ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่า ผู้วิจัยแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยที่พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังเช่น Warr (1990) อ้างถึงใน อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน อธิบายว่า 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วน ชินกร น้อยคำยาง และ ปาณา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ทฤษฎีความสุขของ Diener (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต การมีความรู้สึกทางบวก การไม่มีความรู้สึกทางลบ ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตหลาย ๆ ด้าน เช่น ชีวิตการทำงาน

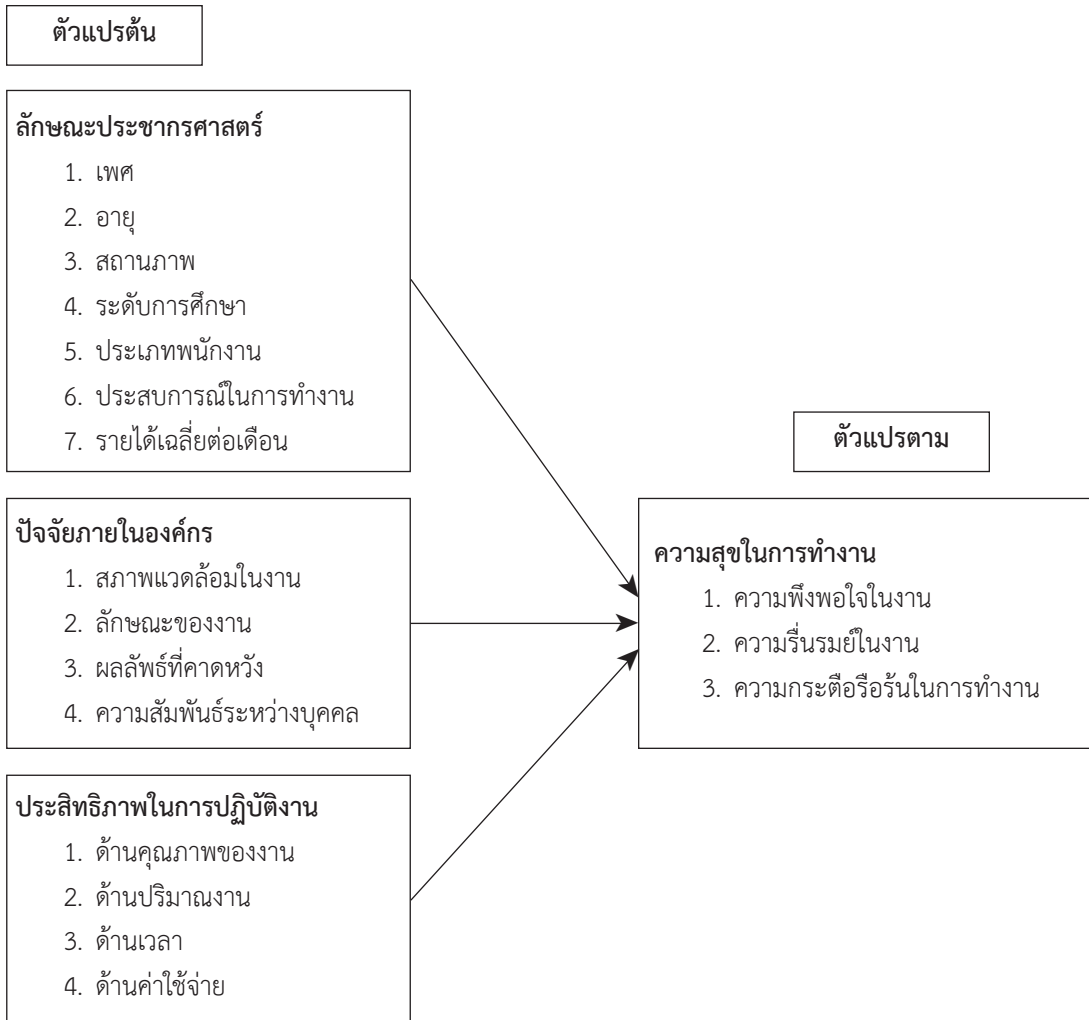
ชีวิตการสมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์ความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกต่อความรู้สึกทางลบ โดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ความสุขหรือสภาวะที่ดีตามทฤษฎีของ Diener (2009) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในส่วนสำคัญของชีวิต ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ ทฤษฎีความสุขการถอดรหัสความสุขว่า รหัส SMILE ได้แก่ S (Self Awareness) เป็นการชื่นชมศักยภาพไร้ขีดจำกัดที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล M (Manage Emotion) มีอิสระในการบริหารความสุข รู้จักอิสรภาพทางอารมณ์ในการขยายความสุข โดยการเพิ่มอารมณ์ทางบวกและรับมือกับอารมณ์ด้านลบด้วยการหลีกเลี่ยงความเครียด I (Innovate Inspiration) สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุข รู้จักสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย ไม่ยึดติดกับพื้นฐานของแรงบันดาลใจจากความสุข เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง L (Listen with Head and Heart) การฟังเสียงของความสุข รู้จักฟังเสียงสุขด้วยสมอง หัวใจอย่างเข้าใจธรรมชาติของความสุขและความเครียดจากคนที่อยู่รอบตัว E (Enhance Social Happiness) ต่อยอดความสุขสู่สังคมรอบตัว รู้จักเปิดกว้างและสร้างสรรค์อย่างปล่อยวางเพื่อยกระดับความสุขสู่ทุกคนในสังคมให้อยู่อย่างมีความสุขร่วมกัน (กฤษณ์ รุยาพร, 2551: อ้างถึงใน อัญมณี วัฒนรัตน์, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลหรือพนักงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยที่พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า สุขภาพมีความสัมพันธ์ระดับมากเชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานยังเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ส่วน นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ สายงานที่ปฏิบัติและประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณี บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนท์ จำกัด พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมามีความสุขกับการทำงานที่ทำอยู่และมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอ ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมสร้างพลังในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ และพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางฯ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลีนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยความเพลีนไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ แสดงว่าเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานมีเพิ่มสูงขึ้น ความเพลีนไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน และ เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นตลอดเวลา จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Framework)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย **ตัวแปรอิสระ** (Independent Variable) แบ่งเป็น 3 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และ **ตัวแปรตาม** (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Warr (1990); Diener (2009); สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553); นฤมล แสงผล (2554); อรรถพร คงเขียว (2554); จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546)

ผลการวิจัย (Results)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 390 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีอายุมากที่สุดระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นพนักงานจ้างหรือลูกจ้าง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ในจำนวนเท่ากัน ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 2-5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 10,001-20,000 บาท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยเป็น ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 3) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	Mean	SD	Max	Min	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.64	5.00	1.80	มาก
2. ลักษณะของงาน	4.02	0.52	5.00	2.20	มาก
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	3.89	0.58	5.00	2.00	มาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.96	0.62	5.00	2.20	มาก
รวม	3.87	0.50	5.00	2.20	มาก

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยเป็น ดังนี้ 1) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 2) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 3) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 4) ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.90	0.53	5.00	1.60	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.91	0.56	5.00	1.40	มาก
3. ด้านเวลา	4.03	0.53	5.00	2.20	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.89	0.58	5.00	2.15	มาก
รวม	3.93	0.49	5.00	2.15	มาก

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยเป็น ดังนี้ 1) ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 2) ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 3) ความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 5

ตารางที่ 5: ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	Mean	SD	Mix	Min	ระดับความคิดเห็น
1. ความพึงพอใจในงาน	3.95	0.62	5.00	2.00	มาก
2. ความรื่นรมย์ในงาน	3.83	0.71	5.00	1.00	มาก
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.98	0.62	5.00	2.00	มาก
รวม	3.92	0.60	5.00	2.00	มาก

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter จากตารางที่ 7 ค่า Multiple R = 0.803 นั่นคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างชุดตัวแปรทำนายทั้ง 15 ตัว กับ ตัวแปรตามความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ส่วนสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ R^2 (Adjusted) ($R^2 = 0.630$) พบว่า ชุดทำนายทั้ง 15 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 63 ส่วนอีกร้อยละ 37 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ จากตารางที่ 6 การทดสอบนัยสำคัญของค่า R^2 (Adjusted) พบว่า ค่า F = 45.185 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า

ชุดของตัวแปรทำนายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ตารางที่ 6: ผลการวิเคราะห์ Analysis of Variance

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.13	14	6.438	46.449	0.00
Residual	51.975	375	0.139		
Total	142.104	389			

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาจากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ สถานภาพ ประเวทพนักงาน สภาพแวดล้อมในงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปรคือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (พิษญาดา พันผา, 2560) เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.266) หมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.266 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ด้านปริมาณงาน (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.188) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ ด้านเวลา (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.178)

หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านเวลาเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.178 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.150$) หมายความว่า ถ้าผลลัพธ์ที่คาดหวังเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.150 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ด้านค่าใช้จ่าย (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน ($Beta = 0.136$) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.136 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ด้านประเภทพนักงาน (พนักงานเทศบาล dummy coding = 0 และพนักงานจ้าง dummy coding = 1) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.105$) หมายความว่า ถ้าประเภทพนักงานเทศบาลเปลี่ยนเป็นพนักงานจ้าง มีผลให้ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.105 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ด้านสถานภาพ (โสด dummy coding = 0 และสมรส dummy coding = 1) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.096$) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านสถานภาพโสดเปลี่ยนเป็นสถานภาพสมรส มีผลให้ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.096 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ สภาพแวดล้อมในงาน (ปัจจัยภายในองค์กร) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปมาตรฐาน ($Beta = 0.087$) หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.087 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ค่าคงที่หรือจุดเริ่มต้นของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีค่าเท่ากับ -0.112 มีค่า sig. เท่ากับ 0.667 > 0.05 นั่นคือ จุดเริ่มต้นความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีค่าไม่ต่างจากศูนย์ หรือมีค่าเท่ากับศูนย์ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7: การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-0.112	0.259		-0.431	0.667		
ลักษณะประชากรศาสตร์							
1. เพศ	-0.043	0.042	-0.033	-1.023	0.307	0.915	1.093
2. อายุ	0.019	0.031	0.028	0.607	0.544	0.451	2.215
3. สถานภาพ	0.102	0.038	0.096	2.687	0.008**	0.746	1.340
4. ระดับการศึกษา	-0.037	0.030	-0.048	-1.247	0.213	0.650	1.539
5. ประเภทพนักงาน	0.127	0.051	0.105	2.503	0.013*	0.536	1.867
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.029	0.024	-0.054	-1.213	0.226	0.487	2.051
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.036	0.038	0.046	0.955	0.340	0.417	2.400
ปัจจัยภายในองค์กร							
1. สภาพแวดล้อมในงาน	0.082	0.041	0.087	2.021	0.044*	0.517	1.933
2. ลักษณะของงาน	-0.018	0.055	-0.016	-0.332	0.740	0.421	2.375
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	0.029	0.009	0.150	3.269	0.001**	0.449	2.229
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.259	0.048	0.266	5.394	0.000**	0.391	2.558
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
1. ด้านคุณภาพของงาน	-0.027	0.060	-0.024	-0.450	0.653	0.343	2.915
2. ด้านปริมาณงาน	0.202	0.063	0.188	3.223	0.001**	0.279	3.586
3. ด้านเวลา	0.203	0.064	0.178	3.167	0.002**	0.300	3.338
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.143	0.053	0.136	2.707	0.007**	0.377	2.651
R = 0.803, R ² = 0.644 R ² (Adjusted) = 0.630 ,SEE = 0.36753, F = 45.185, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยสร้างสมการทำนายในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = 0.259** (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 0.202** (ด้านปริมาณงาน) + 0.203** (ด้านเวลา) + 0.029** (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) + 0.143** (ด้านค่าใช้จ่าย) + 0.127** (ประเภทพนักงาน) + 0.102* (ด้านสถานภาพ) + 0.082* (สภาพแวดล้อมในงาน)

(2) สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = 0.266^{**} (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 0.188^{**} (ด้านปริมาณงาน) + 0.178^{**} (ด้านเวลา) + 0.150^{**} (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) + 0.136^{**} (ด้านค่าใช้จ่าย) + 0.105^{**} (ประเภทพนักงาน) + 0.096^{*} (ด้านสถานภาพ) + 0.087^{*} (สภาพแวดล้อมในงาน)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter พบว่า ค่า Multiple R = 0.803 นั่นคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างชุดตัวแปรทำนายทั้ง 15 ตัวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และพบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.266) ด้านปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.188) ด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.178) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.150) ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.136) ด้านสถานภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.096) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านประเภทพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.105) และสภาพแวดล้อมในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.087) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยภายในองค์กร) เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ทำงานด้วยความรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหายังได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรในองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน พุดคุยกันด้วยความไพเราะ การทำงานในแต่ละวันจึงมีความสุข รวมถึงงานที่ทำนั้นจะประสบความสำเร็จอีกด้วย นอกจากนั้น สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่า การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันทำให้เกิดความสุขในการทำงานเช่นกัน จากที่กล่าวมาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขมากที่สุดในงานวิจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะทำให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความสุขในการทำงานซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องของรายได้เหมือนกับงานวิจัย

อื่น ๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (2560) และ นฤมล แสงผล (2554) เป็นต้น

ด้านปริมาณงาน (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี หากปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถทำงานให้ทันเวลา ถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ กฎหมายได้นั้น จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ัญญณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ที่พบว่า พนักงานสามารถรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีความเหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เพราะไม่เกิดความเครียด ตรงข้ามกับหากงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไปจนไม่สามารถทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาจะทำให้พนักงานขาดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสำคัญของงานกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า การได้รับงานที่มีความสำคัญนั้นทำให้เกิดความรู้สึกดีใจ ภูมิใจที่ได้รับควาามไว้วางใจ แต่พนักงานต้องสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามกำหนดเวลาจึงจะเกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้

ด้านเวลา (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือ พนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ถ้าสามารถเรียนรู้งาน มาทำงานตรงต่อเวลา และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ก็จะทำให้ได้รับคำชมเชย หรือโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ที่พบว่า การที่พนักงานมีความเอาใจใส่ต่องาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (ปัจจัยภายในองค์กร) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือ พนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ งานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีสวัสดิการพิเศษต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และได้รับโบนัสจากผลการทำงานในองค์กร รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ หมั่นศึกษาหาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย การจัดทำเอกสาร ทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจากการทำงาน และงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีโอกาสได้รับการจ้างงานต่อ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้พนักงานตั้งใจทำงานที่ได้รับให้สำเร็จตามระยะเวลา เป้าหมาย ซึ่งการที่พนักงานได้รับสิ่งดี ๆ ดังกล่าวบ่อยครั้งและต่อเนื่อง พนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกันกับ วิลาสิณี นามศรี ที่พบว่าความมั่นคงในงาน มีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่ทำแล้วมีเกียรติ เป็นงานประโยชน์ส่วนรวมและท้องถิ่น และค่านิยมของสังคมไทยที่นิยมรับราชการ มองว่างานที่ทำมีความมั่นคง และ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่าการทำงานประสบความสำเร็จก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรางวัล ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า การทำงานประสบผลสำเร็จส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานต่อไม่เปลี่ยนงาน เพราะถ้าได้รับความสำเร็จในงานแล้วด้วยก็จะทำให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ด้านค่าใช้จ่าย (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือพนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีหากใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้งานปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ การที่สามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโดยลดความผิดพลาดของงาน และใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ทำให้การทำงานเกิดความสนุก ไม่เครียด สามารถนำผลประเมินการลดค่าใช้จ่ายในองค์กรไปขอรับคะแนนในการประเมินเพื่อขอรับเงินโบนัสได้เพิ่มอีก ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสุขได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) กล่าวว่า การทำให้พนักงานเกิดความสุขได้นั้น จำเป็นต้องใส่ใจกับการทำงานในองค์กร ซึ่งมีการใช้ทรัพยากรคนในการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน ใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่าโดยการช่วยเหลือกันและกัน ทำให้งานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพ ผลงานมีความผิดพลาดน้อยที่สุดลดเวลาการทำงานลงได้ดีกว่าการทำงานนั้นคนเดียว ทำให้สนุกกับการทำงาน พอใจ มีความสุขในการทำงาน

ด้านประเภทพนักงาน (ลักษณะประชากรศาสตร์) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือ พนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่แตกต่างกัน โดยพนักงานจ้างมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานจ้างเงินเดือนเท่ากับพนักงานเทศบาลแต่งานที่รับผิดชอบเมื่อทำเสร็จไม่ได้รับการตรวจสอบ เหมือนพนักงานเทศบาลซึ่งต้องผ่านการตรวจสอบและมีโทษทางวินัยของพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคลากรทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่าบุคลากรที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนั้น สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่าตำแหน่งงานหรือประเภทพนักงาน เมื่อตระหนักในคุณค่าของตำแหน่งจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักในการทำงานและพยายามทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสุขในการทำงานในตำแหน่งของตนเอง ประเภทพนักงานยังส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน

ด้านสถานภาพ (ลักษณะประชากรศาสตร์) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือพนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ

สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อความสุข ซึ่งพบว่า ปีที่มีการแต่งงานนั้นจะเป็นปีที่มีความสุขที่สุด หลังจากปีแรกก็จะเกิดความเคยชิน ปีต่อไปก็มีความสุขน้อยลงเล็กน้อยแต่ก็ยังมีความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงาน ประโยชน์ของการแต่งงาน นอกจากจะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักแล้ว ยังเกิดการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Layard, 2005) ซึ่งจากการศึกษาของ Lucas et al. (2005) ที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะความสุขจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพสมรสพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษิณี ขาวยั้งยืน (2546) ที่ศึกษาปัจจัยด้านชีวิตสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกรรพยาบาล และความพึงพอใจในงาน พบว่า พยาบาลที่มีสภาพสมรสคู่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสภาพโสด เนื่องจากคนที่สมรสจะได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสที่ระบายความคับข้องใจจากการทำงาน ช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา สภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า สภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kim and McKenry (2002); Lee & Ono (2002) พบว่า ผู้มีสภาพสมรสคู่มีความสุขมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

สภาพแวดล้อมในงาน (ปัจจัยภายในองค์กร) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือพนักงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเทศบาลตำบล วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เพียงพอต่อการทำงาน มีความสะอาดอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน พื้นที่ที่มีความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเกิดจากการที่มีแสงในการทำงานที่เพียงพอเหมาะสม และอุปกรณ์การทำงานที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อความสุขแสดงว่า การที่บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัยย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขดังที่ Herzberg (1923-2000) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีส่วนทำให้การทำงานเกิดความสุขได้ คือ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอ มีสถานที่ทำงานที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendation)

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างมีนัยสำคัญถึง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสามารถนำไป
ตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงาน
ทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่และ
ปลอดภัย และให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคนประเมินผลการทำงาน
อย่างเท่าเทียม เป็นธรรมจากผลการทำงานที่แท้จริง ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน
และสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมที่จะบริการกับประชาชน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้างอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ สร้างนโยบายให้
สามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อเทศบาลตำบล และเป็นไปตามข้อกำหนด
ของกฎหมาย พนักงานมีความรอบรู้ในงาน โดยการจัดอบรมให้พนักงานหรือให้โอกาสพัฒนาตนเองในด้าน
วิชาชีพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน
ควรมอบหมายงานให้พนักงานในปริมาณงานที่มีความเหมาะสม เหมาะกับความสามารถของพนักงาน
เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ทันเวลาที่กำหนดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ และประเภทพนักงาน
มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจควรมีการจัดโครงการอบรม
สัมมนาให้บุคลากรทุกฝ่ายได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
ทุกฝ่ายให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป (Recommendation for Further Research)

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ในส่วนของงานวิจัยครั้งต่อไปนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็น
การต่อยอดงานวิจัยในครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด เช่น ยโสธร อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ
เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลระหว่างจังหวัด หรือเก็บข้อมูลทุกภูมิภาคเพื่อให้ผลที่ได้จากการวิจัย
สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผล
ต่อความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสุขในการทำงานในองค์กรอื่น ๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย การประปานครหลวง องค์การบริหารส่วนตำบล หรือใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. (2557). สรุปข้อมูล อปท. ทั่วประเทศ. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก: <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>. สืบค้น 28 สิงหาคม 2559.
- เกษิณี ขาวยั้งยืน. (2546). ปัจจัยด้านจิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เงินรายได้สำนักหอสมุดกลาง): สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. วิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการสาธารณสุขมหาบัณฑิต.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยา

- อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีชญาดา พันเฒ่า. (2560). *สถิติธุรกิจ*. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - ฉบับที่ 12*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรวมาธิปดี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ, ดิเรก ศรีสุโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2535). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2560). *ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติ และนโยบายที่ส่งเสริมให้คนเป็นสุขควรเป็นอย่างไร*. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถพร คงเจียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด*. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนาการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Diener, E. (2009). *Culture and well-being*. London: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Herzberg, F. (1923-2000). *The Hygiene Motivation Theory Thinker*. Retrieved from [5/11/2017] <https://www.bl.uk/people/frederick-herzberg>
- Kim, H. K., & McKenry, P. C. (2002). *The Relationship between Marriage and Psychological Well-Being*. Journal of Family Issues. Volume 23 (8).
- Kim, J., & Mueller, C. W. (1978b). *Introduction to Factor Analysis: What it is and how to do it*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*, Penguin Press, London/New York.
- Lee, K. S., & Ono, H. (2002). *Marriage, Cohabitation and Happiness: A Cross-National Analysis of 27 Countries*. Retrieved from [5/11/2017] <http://paa2011.princeton.edu/papers/110114>

- Lucas, R. E., & Clark, A. E. (2005). *Do people really adapt to marriage?*. Retrieved from [5/11/2017] <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00590574/document>
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.