

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สุนิสา สุขสงเคราะห์

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและ นโยบายสวัสดิการสังคม)

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF SOCIAL WORKERS WORKING IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Sunisa sooksongkro

Social Worker, Bangkadi Town Municipality, Thammasat University, Thailand

E-mail address: Sunisa.kiki55@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 13 ธันวาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 ธันวาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 3 มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ของนักสังคมสงเคราะห์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศึกษาความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการทำงานอย่างมีความสุข เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 267 คน ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคม (SPSS) และเสนอผลการศึกษาในลักษณะของการพรรณนาประกอบตารางสถิติ ได้แก่ ใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการหาค่า t-test, F-test, วิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อภิปรายผล โดยผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีอายุราชการ 6-10 ปี มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ได้รับสิทธิสวัสดิการตามสิทธิข้าราชการ และได้รับเงินโบนัสประจำปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.86$) คือ มีวิธีการดูแลสุขภาพตนเอง โดยมีความเห็นว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรง ทานอาหารครบ 5 หมู่ ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.01$) พบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 3.74$) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตนเอง สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานด้วยการทำงานอดิเรก ส่วนด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 3.76$) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขและยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.98$) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุข โดยสามารถปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ในด้านการใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 3.53$) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุข เมื่อมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินก่อนใช้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสุขของครอบครัว ($\bar{X} = 3.93$) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตนเองมีความสุขเมื่อกระทำผิด ครอบครัวจะให้โทษ และความสุขขององค์กรและสังคม ($\bar{X} = 3.80$) โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในภาพรวมพบว่า ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ จะมีความสุขในการทำงานภาพรวม แตกต่างกันโดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.01$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ รับอนุญาต และไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต มีความสุขในการทำงานภาพรวม แตกต่างกันโดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.00$)

ข้อเสนอแนะในการศึกษา องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการเงินเพื่อลดหนี้ ส่งเสริมให้มีพื้นที่การสร้างสุข เช่น การออกกำลังกาย จัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ลดความเครียดจากการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร หัวหน้างาน และนักสังคมสงเคราะห์ให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนให้นักสังคมสงเคราะห์เข้ารับการประเมินความรู้เพื่อให้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต สนับสนุนการดูแลสุขภาพของพนักงาน ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมส่งเสริมการทำความดีในองค์กร เช่น การมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานประจำเดือน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างมีอิสระ ภายใต้กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง โดยไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง

คำสำคัญ: นักสังคมสงเคราะห์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัย ความสุขในการทำงาน

Abstract

The research goal of this study was 1) to identify the factors affecting happiness at work of social workers and 2) to study social workers' opinions on job satisfaction in working at Local Administrative Organization. This quantitative research used the questionnaires as the data gathering tool, and the data were collected from 267 social workers of Local Administrative Organization. The research described the outcome of the study from each different aspects. All data were analyzed by descriptive study such as frequency, percentage standard deviation. Independent t-test was used for comparing factors between groups. One-

way ANOVA (F-test) was also applied to analyze variable data more than two groups Scheffe's method test was used to compare the data in pair group.

The research results revealed that the majority of the respondents were females, 26 to 30 year-old, married, earned Bachelor degree of Social Work, had 6-10 years of work experience, and earned a monthly income about 15,001 – 20,000. Most of the samples had not been granted the social work license, however, received the Local Government Officer Scheme welfare and earned annual bonus. The respondents expressed their opinions towards the job performance factors and the level of happiness at work which indicated that the job performance factors in the aspects of personal health ($\bar{x} = 3.86$), relationship with superiors and peers ($\bar{x}=4.01$), working environment ($\bar{x} = 3.74$), advancement ($\bar{x} = 3.76$), moral practices ($\bar{x} = 3.98$), income management ($\bar{x} = 3.53$), work-life balance ($\bar{x} = 3.93$), and organizational harmony had a positive relationship with the happiness at work at a high level ($\bar{x} = 3.80$). Generally, it was found that age differences did affect level of working happiness significantly at the level of 0.05 ($P=0.01$) and working happiness of licensed and non-licensed social workers were significantly different at the level of 0.05. ($P=0.00$)

This research suggested that Local Administrative Organization should promote financial planning behavior among social workers in order to help settling debts, provide spaces for recreation activities enhancing harmony, improve leadership qualities, emphasize family and community participation, Support each and every non-licensed social worker to be evaluated and promoted in order to become licensed one. provide annual medical checkup, give positive reinforcement, put the right man in the right job, and encourage zero tolerance of corruption and bribery.

Keywords: Social Workers, Local Administrative Organization, Factors, Happiness

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่ระบุให้นักสังคมสงเคราะห์ เข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นและครอบคลุมไปหลายด้าน จึงมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ.2556 เพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์มีคุณภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ มีนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตแล้ว จำนวน 2,674 คน (สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์, 2562) ในจำนวนดังกล่าว มีผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต จำนวน 74

คน ในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์นั้น นักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทในการบำบัดแก้ไข (remedial function) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (rehabilitative function) การป้องกัน (preventive function) และการพัฒนา (developmental function) ทำให้นักสังคมสงเคราะห์จะต้องมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในบางครั้งจึงส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานรวมถึงผลกระทบที่เกิดต่อสุขภาพ การใช้ชีวิตประจำวัน และครอบครัว อย่างไรก็ตาม แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข หลายหน่วยงานมีความพยายามในการสร้างให้องค์กร เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะความสุขของคนทำงาน จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และยังเป็นการแก้ปัญหาองค์กรในระยะยาว

นักสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นอีกหนึ่งตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มหันมาให้ความสนใจกับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มากขึ้น โดยตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. (ออนไลน์). 2562) มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามมาตรา 16 ข้อ 10 ข้อ 11 และมาตรา 17 ข้อ 27 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส แต่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ทำให้การทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านมามีปัจจัยที่ส่งผลเสียต่อการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์เป็นอย่างมาก

ดังนั้น การทำงานของนักสังคมสงเคราะห์กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงมีความสัมพันธ์กัน ด้วยเหตุที่นักสังคมสงเคราะห์ผู้ทำงานกับคนที่ต้องการความช่วยเหลือและควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา จำเป็นต้องทุ่มเท ทั้งแรงกายแรงใจ และหากไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ ก็จะสร้างความผิดหวังให้กับทั้งตัวนักสังคมสงเคราะห์ องค์กรและผู้ต้องการความช่วยเหลือเอง ซึ่งก็จะต้องนำมาซึ่งความเครียด ขาดความสุขในการทำงานอย่างเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงเป็นหน่วยสนับสนุนที่สำคัญในการส่งเสริมให้นักสังคมสงเคราะห์ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับทีมสหวิชาชีพ จนสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างต่อเนื่อง ผ่านฟันอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ทั้งนี้ ยังมีนักสังคมสงเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต อาจกล่าวได้ว่า นักสังคมสงเคราะห์ดังกล่าว ยังไม่ได้รับการตอบสนองในด้านของความสุขในการทำงาน จึงทำให้นักสังคมสงเคราะห์เพิกเฉยต่อการขอขึ้นทะเบียนเป็นนักสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสุข เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน และส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

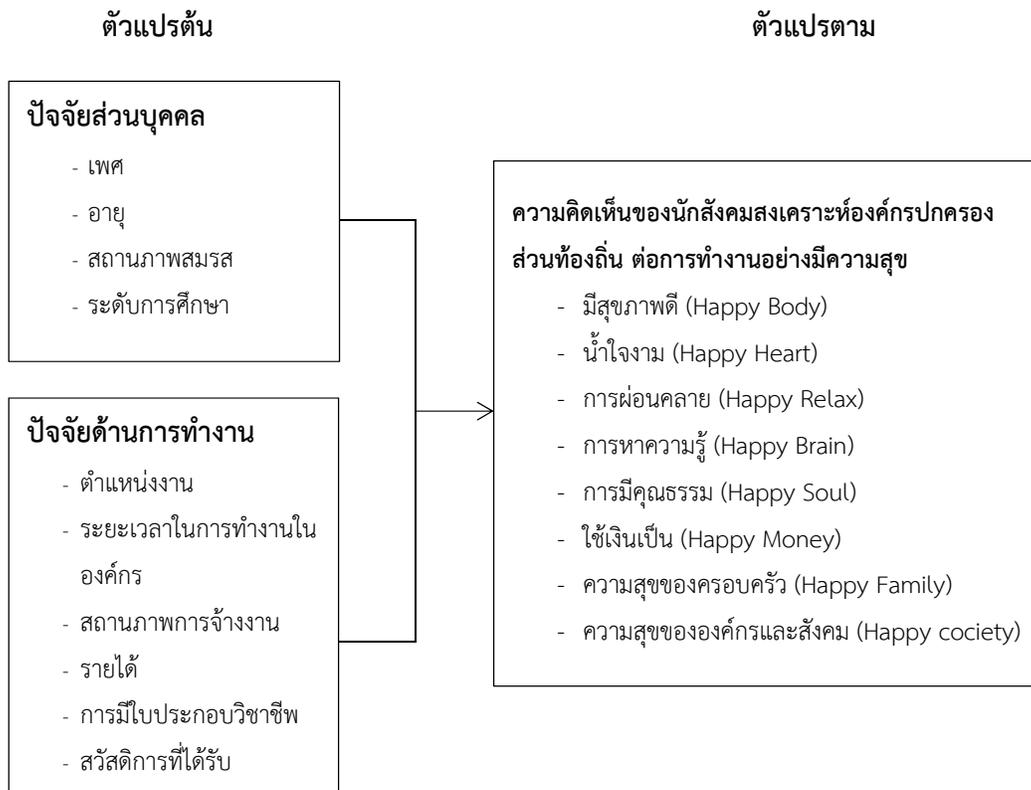
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ของนักสังคมสงเคราะห์ห้องครปครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์ห้องครปครองส่วนท้องถิ่น ต่อการทำงานอย่างมีความสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน สรุปตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ของนักสังคมสงเคราะห์ห้องครปครองส่วนท้องถิ่น

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ นักสังคมสงเคราะห์ห้องครปครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,674 คน (ข้อมูลจากการประชุมหารือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2562) ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 267 คน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง จำนวน 267 คน โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ มีผู้ตอบกลับครบ 267 คน

2. **เครื่องมือในการวิจัย** ดำเนินการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่จะศึกษา

3. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคม (SPSS) นำเสนอโดยการบรรยายประกอบตารางสถิติ ได้แก่ ใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการหาค่า t-test, F-test, วิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อภิปรายผล

4. **การนำเสนอผลการศึกษา** ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาในลักษณะของการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลและการอภิปรายโดยใช้แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี

2. ปัจจัยด้านการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลา 6-10 ปี มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ใบอนุญาต และมีสวัสดิการตามสิทธิ์ข้าราชการ ซึ่งมีสวัสดิการด้านเงินโบนัส กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และค่าเลี้ยงกำย

3. **ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย มีสุขภาพดี Happy Body น้ำใจงาม Happy Heart การผ่อนคลาย Happy Relax การหาความรู้ Happy Brain การมีคุณธรรม Happy Soul ใช้เงินเป็น Happy Money ความสุขของครอบครัว Happy Family และความสุขขององค์กรและสังคม Happy Society สรุปได้ดังนี้

3.1 มีสุขภาพดี Happy Body ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ด้านมีสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขเพราะมีวิธีการดูแลสุขภาพตนเอง โดยมีความเห็นว่ตนเองมีสุขภาพแข็งแรง ร้อยละ 74.53 รองลงมาคือ มีวิธีการดูแลสุขภาพโดยการทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ร้อยละ 58.05 ทานอาหารที่มีประโยชน์ ร้อยละ 56.93 ทานอาหารครบ 3 มื้อ ร้อยละ 52.06 มีการดูแลตนเอง ด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 48.69 มีน้ำหนักตัวปกติ (BMI) ร้อยละ 48.69 มีการออกกำลังกาย ร้อยละ 43.82 ไม่มีโรคประจำตัว 42.32 แต่มีวิธีการดูแลตนเองด้วยการเล่นกีฬาในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.59

3.2 น้ำใจงาม Happy Heart ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ด้านน้ำใจงาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 63.67 รองลงมา คือ มีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 52.43 ได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ร้อยละ 47.94 และมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้เป็นบุคคลต้นแบบหรือพนักงานดีเด่น ร้อยละ 46.07 รวมไปถึงความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 45.69 และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ร้อยละ 38.95

3.3 การผ่อนคลาย Happy Relax ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านการผ่อนคลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานและจากเพื่อนร่วมงานได้ ร้อยละ 61.05 รองลงมา คือ มีความสุขที่ได้มาทำงาน ร้อยละ 59.18 สามารถจัดการความรู้สึกเชิงลบที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกจากชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 45.69 สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานด้วยการทำงานอดิเรก ร้อยละ 45.69 ไปเที่ยวต่างจังหวัดในวันหยุด ร้อยละ 43.82 เข้าวัด ทำบุญ นั่งสมาธิ สวดมนต์ ร้อยละ 40.07 ออกกำลังกาย ร้อยละ 39.95 มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน ร้อยละ 37.08 แต่ไม่ชอบวันหยุด เพราะทำให้งานไม่เสร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.81

3.4 การหาความรู้ Happy Brain ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านการหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขจากการหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 59.93 รองลงมา คือ ยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงาน ร้อยละ 51.69 สามารถนำความรู้มาแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ ร้อยละ 46.44 การหาความรู้โดยการอ่านหนังสือ ร้อยละ 41.20 ศึกษาจากเว็บไซต์ ร้อยละ 40.82 การสนับสนุนให้ทำกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาความรู้ ร้อยละ 37.83 เรียน E-Learning ร้อยละ 35.96 เข้าร่วมอบรมสัมมนา ร้อยละ 31.09 และอ่านจาก E-Book ร้อยละ 31.09

3.5 การมีคุณธรรม Happy Soul ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านการมีคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุข โดยการนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้ในการทำงาน ร้อยละ 63.67 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 46.82 สามารถปฏิบัติงานตามหลัก

จรรยาบรรณวิชาชีพ ร้อยละ 46.44 สามารถปฏิเสธการได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานโดยมิชอบ ร้อยละ 44.94 ปฏิบัติตนโดยยึดหลักศีลธรรมจริยธรรม ร้อยละ 44.19 มีความหวังดีต่อกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 43.07

3.6 ใช้เงินเป็น Happy Money ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านการใช้เงิน เป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุข โดยมีการวางแผนการใช้เงินก่อนใช้ ร้อยละ 61.05 รองลงมา คือ มีเงินใช้โดยที่เงินไม่ขาดมือ ร้อยละ 37.83 นำเงินที่มีไปลงทุน เพื่อเพิ่มรายได้ ร้อยละ 35.21 ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 29.96 และมีเงินเก็บ เพื่อไว้ใช้จ่ายเมื่อฉุกเฉิน ร้อยละ 28.09

3.7 ความสุขของครอบครัว Happy Family ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสุขของครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขเมื่อครอบครัวสนับสนุนการทำงาน ร้อยละ 59.55 รองลงมา คือ ได้รับคำชม แสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในงาน ร้อยละ 50.94 เมื่อเกิดปัญหา จะได้รับกำลังใจจากครอบครัว ร้อยละ 47.94 เมื่อไม่สบายใจ สามารถปรึกษาหารือกับสมาชิกในครอบครัวได้ ร้อยละ 47.94 เมื่อกระทำผิด ครอบครัวจะให้อภัย ร้อยละ 44.19 ได้ทานอาหารร่วมกับครอบครัว ร้อยละ 41.20 มีกิจกรรมของครอบครัวในวันหยุด ร้อยละ 37.08 และใช้เวลาว่างร่วมกับครอบครัว ร้อยละ 31.84

3.8 ความสุขขององค์กรและสังคม Happy Society ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มประชากรศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ร้อยละ 64.79 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน ร้อยละ 46.07 เมื่อไม่อยู่บ้าน สามารถฝากให้เพื่อนบ้าน เป็นหู เป็นตาดูแลความปลอดภัยได้ ร้อยละ 44.57 ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่ร้องขอ ร้อยละ 35.21 และเพื่อนบ้านมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ร้อยละ 31.09

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการทำงานอย่างมีความสุขภาพรวม จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตนเองมีความสุขด้านนี้มากที่สุด Happy Heart ($\bar{X} = 4.01$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความสุขของครอบครัว Happy Family ($\bar{X} = 3.93$) ด้านมีสุขภาพดี Happy Body ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม Happy Society ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการหาความรู้ Happy Brain ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax ($\bar{X} = 3.74$) และด้านการใช้เงินเป็น Happy Money ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม สรุปได้ดังนี้

4.1 ความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง เพศชายมีความสุขในการทำงานในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.86 เพศหญิงมีความสุขในการทำงานในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.57$) แสดงว่า เพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 ช่วงอายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.87 ช่วงอายุ 26-30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.80 ช่วงอายุ 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.69 และช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.01$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน

4.3 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สถานภาพสมรส/หย่า มีความสุขในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.84 สถานภาพโสด มีความสุขในการทำงานภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.19$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.4 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปริญญาตรี มีความสุขในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.84 ปริญญาโท มีความสุขในการทำงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.63$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.5 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีความสุขในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.38$) แสดงว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.6 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานและระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม พบว่า ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.87 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.82 ระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.80 ระยะเวลาทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.76 และระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 3.74 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.25$) แสดงว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.7 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพการจ้างงานกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการ มีความสุขในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.83 ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.38$) แสดงว่า สถานภาพการจ้างงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.8 ความแตกต่างระหว่างรายได้และระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม พบว่า รายได้ระหว่าง 9,000-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.89 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ย 3.84 รายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.80

รายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.77 และรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.73 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.38$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.9 ความแตกต่างระหว่างการมีใบประกอบวิชาชีพกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีใบประกอบวิชาชีพ มีความสุขในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.81 ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.00$) แสดงว่า การมีใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน

4.10 ความแตกต่างระหว่างสวัสดิการที่ได้รับกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สิทธิข้าราชการ มีความสุขในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.83 สิทธิประกันสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.38$) แสดงว่า การได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ของนักสังคมสงเคราะห์ห้องศัลยกรรมกระดูกส่วนท้องถิ่น คือ ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ จะมีความสุขในการทำงานภาพรวม แตกต่างกันโดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.01$) ยกเว้น ด้านการมีคุณธรรมที่ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ใบอนุญาต และไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ใบอนุญาต มีความสุขในการทำงานภาพรวม แตกต่างกันโดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.00$) ยกเว้น ด้านการมีสุขภาพดีที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ห้องศัลยกรรมกระดูกส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์สร้างความมั่นคงในตัวเองและการทำงาน

จากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สามารถอภิปรายผลได้ว่า ความมั่นคงในตัวเองและการทำงาน ต้องได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านความสุขขององค์กรและสังคม กล่าวคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เมื่อไม่อยู่บ้าน สามารถฝากให้เพื่อนบ้านเป็นหู เป็นตาดูแลความปลอดภัยได้ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่ร้องขอ และเพื่อนบ้านมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) ได้อธิบายว่าสังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน จึงต้องมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันในทั้งสองมิติ และ Herzberg (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959, p.35, อ้างถึงใน เบญจมาศ สมศรี, น.25-28) ยังได้อธิบายสภาพการทำงานที่เหมาะสม คือ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ทั้งบรรยากาศภายใน อุปกรณ์ที่ครบเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนพึงพอใจต่องาน นอกจากนี้การสนับสนุนด้านความรู้ คือ การที่ตนเองมีการหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยินดีรับ

คำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงาน สามารถนำความรู้ที่มีแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ มีวิธีการหาความรู้ด้วยการอ่านจากหนังสือ ศึกษาจากเว็บไซต์ ได้รับการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาความรู้ เข้าร่วมอบรม สัมมนา เรียนจาก e-learning และอ่านจาก e-book โดยในปัจจุบันนอกจากความรู้ตามตำราแล้ว ความรู้ทั่วไปก็มีความจำเป็นต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นนักสังคมสงเคราะห์หรือไม่ ก็ต้องมีการตื่นตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกี่ยวเนื่องต่อการทำงานของเรา ซึ่งแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) กล่าวว่า การหาความรู้นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เกิดความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2557) การได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง พัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่อง และส่งผลไปสู่ความต้องการในขั้นสูง เป็นหนทางแห่งการนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อบรรลุความต้องการในขั้นสูงขึ้น

2. คุณธรรม จริยธรรมในตนส่งผลต่อการยึดมั่นในจรรยาบรรณสังคมสงเคราะห์

จากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สามารถอภิปรายผลได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมในตนส่งผลต่อการยึดมั่นในจรรยาบรรณสังคมสงเคราะห์ เกิดจากการที่กลุ่มเป้าหมายมีความสุขในด้านการมีน้ำใจงาม โดยเห็นว่าตนเองมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ได้เป็นบุคคลต้นแบบหรือพนักงานดีเด่น รวมถึงเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่า การมีน้ำใจต่อผู้อื่น สามารถบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับผู้อื่น เมื่อความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดีจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความสุขในการทำงานตามแนวคิดของมานเนียน (Manion, 2003, pp.652-659, อ้างถึงใน อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ, 2558) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ เมื่อบุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า ส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือกันและกัน และยังสามารถสอดคล้องกับพัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตวิญญาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) ที่กล่าวว่า สิ่งที่เป็นต่อคือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นต้องมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน และแบ่งปันอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเกิดจากความสุขในด้านการมีคุณธรรม โดยสามารถนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ในการทำงานได้ สามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถปฏิเสธการได้รับคำสั่งโดยมิชอบได้ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม และมีความหวังดีต่อกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) ที่กล่าวว่า คุณธรรมพื้นฐานของการ

อยู่ร่วมกันในสังคม ควรมีความละเอียด เกรงกลัวต่อการกระทำผิดของตนเอง คนที่ทำดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ย่อมนำความสุขมาสู่ตนเอง

3. การมีการจัดการตนเองที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

จากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของครอบครัว การมีสุขภาพที่ดี มีการผ่อนคลาย และใช้เงินเป็น สามารถส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขได้ ดังนี้

3.1 การจัดการตนเองด้านครอบครัว

โดยกลุ่มเป้าหมายมีความสุขเมื่อได้รับการสนับสนุนการทำงาน ได้รับคำชื่นชม แสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ การได้รับกำลังใจจากครอบครัว และสามารถปรึกษาหารือกับคนในครอบครัวได้ เมื่อกระทำผิดแล้วจะได้รับการอภัยจากคนในครอบครัว ได้ทานอาหารร่วมกับครอบครัว มีกิจกรรมวันหยุดและได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับรู้ถึงความปรารถนาดีจากครอบครัวที่มีต่อตนเอง ซึ่งไม่ว่าจะเจอกับปัญหาในการทำงาน หรือเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างสามารถใช้ครอบครัวเป็นส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึกดีด้านบวกต่อการทำงาน การมีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวไม่ว่าจะทานอาหาร ไปเที่ยว เป็นส่วนช่วยในการบรรเทาความเครียดลงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) กล่าวว่าครอบครัวเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันในการที่เราจะสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้ หากครอบครัวมีความเข้มแข็ง ก็จะสามารถสร้างความสุขแก่เราได้

3.2 การจัดการตนเองด้านสุขภาพ

กลุ่มเป้าหมายมีความสุขเมื่อกลุ่มเป้าหมายคิดว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรง มีวิธีการดูแลสุขภาพตนเอง โดยทานอาหารครบ 5 หมู่ ทานอาหารที่มีประโยชน์ ทานอาหารครบ 3 มื้อ ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ไม่มีโรคประจำตัว มีน้ำหนักตัวปกติ มีการออกกำลังกาย เช่น เดิน วิ่ง แอโรบิก เข้าฟิตเนส เป็นต้น และเล่นกีฬา เช่น แบดมินตัน ฟุตบอล ปิงปอง เป็นต้น แม้ว่าการมีสุขภาพดี แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงาน เพื่อลดการขาดงาน และการลาออกด้วยเหตุผลด้านสุขภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก โดยศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, อ้างถึงใน เกื้อจิตร ธีรกาญจน์, 2551, น. 84 – 88) ได้ให้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยสวัสดิการ การบริการด้านสุขภาพ เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การจัดบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การบริการด้านการออกกำลังกาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่กล่าวว่าการที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักกิน รู้จักนอน ให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ การผ่อนคลายตนเองจากการทำงานโดยการสามารถอดทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานและเพื่อนร่วมงานได้ รู้สึกมีความสุขที่ได้มาทำงาน สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้โดยการจัดการความรู้สึกเชิงลบที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกจากชีวิตประจำวันได้ และด้วยการทำงานอดิเรก เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ ไปเที่ยวต่างจังหวัดในวันหยุด เข้าวัดทำบุญ นั่งสมาธิ สวดมนต์ ออกกำลังกาย เมื่อได้รับการผ่อนคลายทำให้มีความ

กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน แต่ในขณะที่เดียวกันต้องการให้มีวันหยุด อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการผ่อนคลายความเครียดของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายความเครียดในที่ทำงาน เพื่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องมีการผ่อนคลายจากการทำงาน รวมไปถึงการผ่อนคลายในการใช้ชีวิต เพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิต

3.3 การจัดการตนเองด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีการวางแผนการใช้เงินก่อนใช้ มีเงินใช้โดยที่เงินไม่ขาดมือ มีการนำเงินที่มีไปลงทุน เพื่อเพิ่มรายได้ มีเงินเก็บ เพื่อไว้ใช้จ่ายเมื่อฉุกเฉิน และไม่มีหนี้สิน มีระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งอนุมานได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สิน ดังนั้นองค์กร ควรมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงการใช้เงินเป็น สนับสนุนให้พนักงานรู้จักการออมเงิน ซึ่งแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น.2-13) มองว่า หากมีการบริหารการใช้เงินที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่ให้เกิดปัญหาหนี้สิน ย่อมส่งผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิต ดังนั้น หากองค์กรมีการสนับสนุนดังกล่าว จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการเงินเพื่อลดหนี้ ส่งเสริมให้มีพื้นที่การสร้างสุข เช่น การออกกำลังกาย จัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ลดความเครียดจากการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร หัวหน้างาน ให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดูแลสุขภาพของพนักงาน ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมส่งเสริมการทำ ความดีในองค์กร เช่น การมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานประจำเดือน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างมีอิสระ ภายใต้กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง โดยไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2551). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทแซทไฟร์พริ้นติ้ง จำกัด
- เบญจมาศ สมศรี. (2553). *แนวทางเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)* (รายงาน
วิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์. (2562). *รายงานการประชุมหารือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
กับสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2562*.
- อาริญา เสงทีทรัพย์สิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการ
ทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์