

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานในทุกองค์กร ต้องการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานแต่ละงานถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่กล่าวถึงการอยู่ร่วมกันของสังคมอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขภาวะที่ดี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ยึดกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11, 2555 : ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดสร้างสรรค์ อยากทำงานด้วยความสนุกสนานด้วยความรู้สึกมีความสุข แม้ว่าจะงานจะหนักและเหนื่อยแต่ถ้ามีการช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน เต็มใจในงานมีความรักในงาน และเกิดความผูกพัน พึงพอใจปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพของงานบริการได้ (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี, 2553 : 2)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง ซึ่งจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการของทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพการผลิตภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพมีมาตรฐาน และเสริมสร้างสังคมให้มีความสามัคคีมีความสุข และปลอดภัย ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี ปี 2553 – 2556 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุข

มีสุขภาพดี การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการท่องเที่ยว รวมถึงการบริหารจัดการแบบบูรณาการ (แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี 4 ปี พ.ศ.2553 – 2556 : 65) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรู้ในงาน กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญมีความสุขในการทำงาน การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง (รัชนี้ หาญสมสกุล, 2550 : 3)

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี พ.ศ. 2556 – 2558 ของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ ด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา ฯ (แผนพัฒนา 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านธาตุ, 2556 : 10) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่เป็นหลัก โดยมองข้ามการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เป็นเทศบาลขนาดกลางมีการแบ่งงานออกเป็น 4 กอง 3 ฝ่าย และ 25 งาน มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 151 คน ในการทำงานของแต่ละกองงานนั้นย่อมมีความยากง่ายแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บางครั้งในการทำงานกับคนหมู่มากก็ส่งผลให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานได้ การกดดันการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หรือการกระทบกระทั่งจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานนั้น ไม่มีความสุข ส่งผลต่องานเกิดความล่าช้าหรืองานไม่มีคุณภาพ ความขัดแย้งในองค์กร การให้บริการประชาชนได้ไม่เต็มที่ จึงส่งผลกระทบต่อหน่วยงานตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นนี้อาจแสดงออกมาในรูปแบบ

ของ การมาทำงานสาย ลากิจบ่อยครั้งหรือการขาดงาน อัตราการลาป่วย มีการโยกย้ายพนักงานบ่อย และอัตราการลาออกมากขึ้น

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของเทศบาล ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านธาตุ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี อยู่ระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล บ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
3. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล บ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับ ปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย

- 1.1.1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
- 1.1.2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
- 1.1.3. ปัจจัยด้านความรักในงาน
- 1.1.4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
- 1.1.5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย

- 1.2.1. ความตื่นระดมในการทำงาน (Arousal)
- 1.2.2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)
- 1.2.3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็น บุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 151 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้ (สถิติบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ. 2555 : 8)

คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	17	คน
ข้าราชการและพนักงานจ้างประจำ	จำนวน	40	คน
พนักงานจ้างชั่วคราว	จำนวน	62	คน
พนักงานจ้างเหมา	จำนวน	32	คน
รวมจำนวน		151	คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 110 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสถานะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระแฉ่งคลั่งรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุขควรจะต้องประกอบไปด้วยการทำงานที่มีความสนุก เพลิดเพลิน ปลอดโปร่งใจ มีความท้าทาย มีความรักในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่ง

ความสุขในการทำงานอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ควรต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันใน ที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็ นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบใน งาน

ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็น เครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรม ในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่าง ต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของ การรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพ การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการให้ ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานให้สำเร็จในเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่

คณะผู้บริหาร หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

สมาชิกสภาเทศบาล หมายถึง ผู้ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนของเทศบาล

พนักงานจ้างประจำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ชั้นหนานการ เทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ที่ทำงานคล้าย ๆ กับข้าราชการ แตกต่างกันเพียงหน้าที่รับผิดชอบ

พนักงานชั่วคราว หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างและได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่าย หมวดค่าจ้างชั่วคราวของเทศบาล

พนักงานจ้างเหมา หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ซึ่งได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นการเหมาจ่ายรายเดือนๆ ละ 7,000 บาท เช่น พนักงานเก็บขยะ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน