

5

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

The Canonical Correlation Between Work Happiness and Dedication of Community Development Specialist

อัจฉรีย์ มานะกิจ และ ประสพชัย พสุนนท์

Atcharee Manakij and Prasopchai Pasunon



การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน The Canonical Correlation Between Work Happiness and Dedication of Community Development Specialist

Received : July 29, 2019

Revised : September 18, 2019

Accepted : September 25, 2019

อัจฉรีย์ มานะกิจ¹ และ ประสพชัย พสุนนท์²
Atcharee Manakij and Prasopchai Pasunon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 373 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

ผลการวิจัยเมื่อทำการพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านผลสำเร็จในงานและด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความอุทิศตนให้งานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สีกว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และด้านความกระตือรือร้นตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานกับชุดตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานพบว่า มีตัวแปรในชุดความสุขในการทำงานทั้งหมด 4 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอล และตัวแปรในชุดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอล

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the level of happiness in work and the level of commitment to work, and to 2) analyze the canonical correlation between the happiness in work and the commitment to work of the community development specialists at Department of Community Development. The samples of this research were three hundred and seventy-three community development specialists at Department of Community Development selected by random sampling. The questionnaire with the five point rating scale was the research tool. The data received were analyzed by percentage,

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2534/37 ซอยราชบุรุษวิถี 1 แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120 โทรฯ : 098-554-4214
E-mail : atcharee_noon@hotmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 โทรฯ : 032-594-043-50 (41399)
E-mail : Arthur8kim@gmail.com

mean, standard deviation, and Canonical Correlation Analysis.

The results revealed that when considering at each aspect of happiness in work, the aspect of work passion received the highest mean score. Next on down were the aspects of recognition, achievement, and human relations, respectively. On the other hand, in terms of commitment to work, the aspect of dedication received the highest mean score. Next on down were the aspects of feeling that the job was important and a part of their lives, and enthusiasm, respectively. In addition, the results of the canonical correlation analysis showed that there were four variables of happiness in work had weight values that affected canonical variables, and there were three variables in commitment to work had weight values that affected canonical variables.

Keywords : Happiness in Work; Commitment to Work

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและพยายามที่จะแสวงหา เพื่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและเบิกบานใจ งาน ถือเป็นหนึ่งในสิ่งที่ทำให้เราเกิดความสุขและเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากเรามีความสุขกับการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้เราเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะพยายามทำงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร (Fisher, 2009) ทั้งนี้การที่เราใช้ชีวิตที่เป็นสุขหรือไม่มีความสุขนั้น มีผลมาจากการที่เรานั้นสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงเรามีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหนึ่งในหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยมีข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (กรมการพัฒนาชุมชน, 2562) ทั้งนี้ปัจจุบันกรมการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญกับ “ความสุขในการทำงาน” ในการขับเคลื่อนงานด้วย “ยุทธศาสตร์แห่งความสุข” (Happiness strategy) ซึ่งมุ่งเน้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการที่ทุกคนจำเป็นต้องมีและใช้อย่างเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dubois and Rothwell, 2004)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนที่เป็นบุคลากรหลักที่ขับเคลื่อนงานของกรมการพัฒนาชุมชน ว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานก่อเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้



ความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะได้รับ การสร้างความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมีด้วยกันหลายปัจจัย ซึ่งอาจจะไม่ได้ขึ้นกับรายได้ ความมั่นคง สภาพเศรษฐกิจ หรือปัจจัยพื้นฐานเพียงอย่างเดียว แต่อาจขึ้นกับปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ อารมณ์ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และลักษณะสังคม เป็นต้น

แนวคิดความสุขในการทำงานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประยุกต์มาจากแนวความคิดของ (Manion , 2003) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ตนเองรู้สึกพอใจที่ได้ทำงาน (เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์, 2555) นับได้ว่าเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานทำงาน เกิดเป็นมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความทุกข์ สบายกายสบายใจ เพลิดเพลินขณะทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา, 2556) กับงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดผลลัพธ์การทำงานในทิศทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดความก้าวหน้าของงาน โดยองค์กรเกิดการพัฒนา ซึ่งความสุขนั้นจะทำให้เรารู้สึกสดชื่นและมีชีวิตชีวา และส่งผลต่องานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ประทุมทิพย์ แก้วเกตุ, 2551)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) การที่บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าในความสามารถของตน และสามารถเห็นเส้นทางของความสำเร็จได้ (จิรา เต็มจิตรอารีย์, 2550)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)

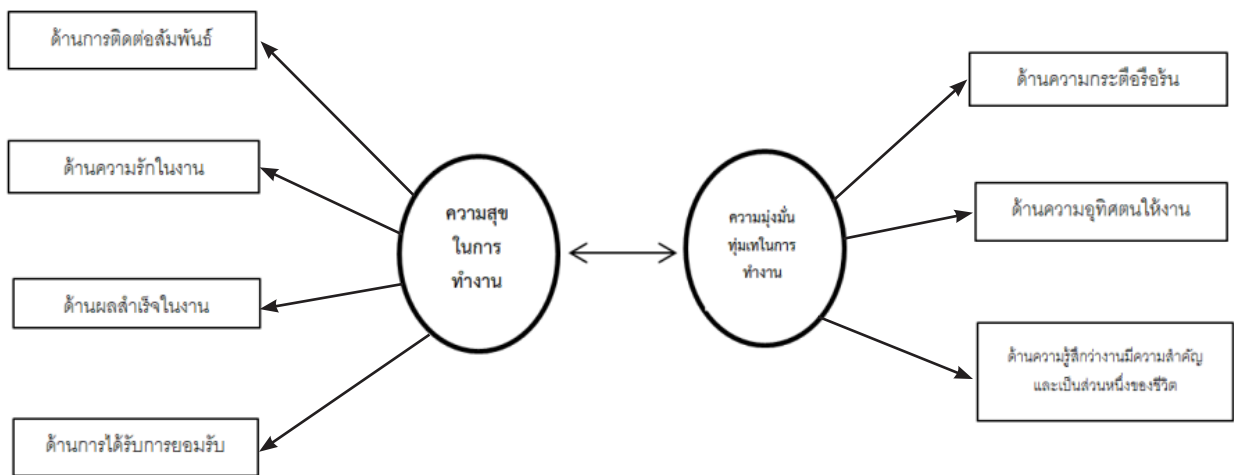
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบ ในการทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมาก สอดคล้องกับ (Lloyd, 2008) เป็นผู้พัฒนาแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานซึ่งถือเป็นต้นแบบที่นักวิจัยนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเขามองว่าความพยายามทุ่มเทเป็นความสมัครใจของตัวบุคคลที่จะพยายามทุ่มเทเวลา ทุ่มเทความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ (Honderich, 1995) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นคำที่ใช้อธิบายความรู้สึกที่จะตอบสนองความต้องการจากภายในซึ่งบุคคลมองว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของตนเองและเกิดความผูกพันทางด้านจิตใจต่องาน ส่งผลให้เกิดความทุ่มเท ที่ส่งผลมาจากความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นปัจจัยการตอบสนองความต้องการจากภายใน โดยเป็นการทุ่มเทแรงกายแรงใจและความรักให้แก่องค์กรที่เน้นความเข้มข้นทั้งด้านอารมณ์เชิงบวกและด้านความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อทำงานขององค์กรในความรับผิดชอบให้สำเร็จส่วนความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด (Vance, 2006) เพื่อมุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเข้าใจบุคลากรขององค์กรเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของการตั้งใจที่จะทำเพื่อตอบแทนให้แก่องค์กร ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประยุกต์มาจากแนวความคิดของ (Schaufeli, Taris and Rhenen, 2008) และ (Schaufelil and Bakker's, 2004) ที่ว่าองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรที่มีต่องานมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานและมีความเพียรพยายามในการทำงานแม้เผชิญอุปสรรคและมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทร่างกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะยากแค่ไหนก็ตาม
2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงานเสมอมีความกระตือรือร้นรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน (อรพินทร์, 2557) พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและท้าทายกับงานอยู่เสมอ
3. ด้านการรู้สึกว่าการงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับงานอย่างมาก โดยขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปไวและรู้สึกว่าไม่อยากจะละทิ้งจากการทำงานและเห็นว่าการงานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิต ทำให้ตนเองมีคุณค่า (May et al., 2004)

กรอบแนวคิดงานวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานถึงความสัมพันธ์ที่มีร่วมกัน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน สรุปเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยแสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจำนวน 59 วัน นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2562
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านผลสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้น ด้านการอุทิศตนให้ในงานและด้านความรู้สึกว่าการงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ นักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวนรวมทั้งสิ้น 5,574 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 373 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling or Judgment Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ และข้อมูลความมุ่งมั่นทุ่มเทใน



การทำงาน จำนวน 15 ข้อ ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้วิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961) แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาร์โนนิคอลลสำหรับการทดสอบสมมุติฐาน โดยเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรสองชุดที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มได้อย่างชัดเจนของแต่ละตัวแปร ดังนี้

HP1 หมายถึง ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

HP2 หมายถึง ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

HP3 หมายถึง ความสุขในการทำงานด้านผลสำเร็จในงาน

HP4 หมายถึง ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ

DE1 หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น

DE2 หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความอุทิศตนให้งาน

DE3 หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

5

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามงานวิจัยไปพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจากกรวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าระหว่าง 0.50 - 1.00 แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของงานวิจัย (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ในการสอบถามได้จริงโดยมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทุกข้อคำถามทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 โดยกำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.7 แสดงว่า เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของนักวิชาการพัฒนาชุมชนกรมการพัฒนาชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนกรมการพัฒนาชุมชน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการวิเคราะห์หาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล (Canonical

Correlation Analysis) โดยจะทำการแปลผลจากค่า Canonical Correlation, Canonocal R^2 , Wilk's Lambda, χ^2 และ p-value

ผลการวิจัย

1. จากตัวอย่างที่สุ่ม กรมการพัฒนาชุมชน สถานภาพโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 288 คน (ร้อยละ 74) อายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 58.6) สถานภาพสมรส จำนวน 240 คน (ร้อยละ 61.7) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 269 คน (ร้อยละ 69.2) ภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 319 คน (ร้อยละ 82) รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 252 คน (ร้อยละ 64.8) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 222 คน (ร้อยละ 57.1) และมีระดับตำแหน่งของงานระดับปฏิบัติการ 250 คน (ร้อยละ 64.3)

2. ระดับความสุขในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.425$) เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยรายด้าน ดังนี้ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.419$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.456$) ด้านผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.388$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.438$) ตามลำดับ แสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงาน ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HP1)	4.28	0.438	มาก	4
2. ด้านความรักในงาน (HP2)	4.44	0.419	มาก	1
3. ด้านผลสำเร็จในงาน (HP3)	4.29	0.388	มาก	3
4. ด้านการได้รับการยอมรับ (HP4)	4.34	0.456	มาก	2
รวม	4.34	0.425	มาก	

ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ นักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.520$) เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย รายด้าน ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.531$) ด้านความอุทิศตนให้งาน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.476$) และด้านความรู้สึกรู้สึกว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.553$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความกระตือรือร้น (DE1)	4.16	0.531	มาก	3
2. ด้านความอุทิศตนให้งาน (DE2)	4.28	0.476	มาก	1
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (DE3)	4.20	0.553	มาก	2
รวม	4.21	0.520	มาก	



3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างตัวแปรในชุดความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมีค่าอยู่ระหว่าง 0.494 – 0.784 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าและพบว่า ระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานกับชุดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานไม่มีค่าเป็นศูนย์ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกัน 3 ลำดับ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ(HP4) กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น (DE1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.716 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HP1) กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น (DE1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.687 และความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ (HP4) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความอุทิศตนให้งาน (DE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.681 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกันอย่างเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลในขั้นต่อไป แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างความสุขในการทำงาน (HP) กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (DE) ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

	HP1	HP2	HP3	HP4	DE1	DE2	DE3
HP1	1.000						
HP2	0.602**	1.000					
HP3	0.533**	0.565**	1.000				
HP4	0.642**	0.638**	0.692**	1.000			
DE1	0.687**	0.528**	0.583**	0.716**	1.000		
DE2	0.622**	0.555**	0.499**	0.681**	0.784**	1.000	
DE3	0.608**	0.494**	0.595**	0.661**	0.728**	0.739**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานกับชุดตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วย ฟังก์ชันคาโนนิคอล 3 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.813 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยชุดตัวแปรทั้งสองชุด มีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 66.2 (R^2 เท่ากับ 0.662) สำหรับฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เท่ากับ 0.265 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 7 (R^2 เท่ากับ 0.070) และสำหรับฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เท่ากับ 0.100 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่นำมาพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล ส่งผลให้มีฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ 2 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 และ 2 สำหรับการเลือกฟังก์ชันในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ควรเลือกใช้ฟังก์ชันที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงกว่าในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (cheanchana , 2015) จากผลที่ได้นั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่สูงที่สุด ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สหสัมพันธ์ค่านิโคลระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงาน กับชุดตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

Canonical Function	Canonical Correlation (R _c)	Canonical R ² (R _c ²)	Wilk's Lambda	χ ²	p-value
1	0.813**	0.662	0.311	429.42	0.000
2	0.265	0.070	0.920	30.57	0.000
3	0.100	0.102	0.999	3.76	0.152

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 Multivariate test of significance (wilk's Lambda = 0.311, p = 0.000)

ฟังก์ชันค่านิโคลที่ 1 ตัวแปรในชุดความสุขในการทำงาน และชุดตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.30 ทุกตัว โดยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัว และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้านักวิชาการพัฒนาชุมชน มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ด้านความอุทิศตนให้งาน รวมถึงด้านความรู้สึกร่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอยู่ในระดับต่ำ เช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความสุขในการทำงานและตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความสุขในการทำงาน มีค่าน้ำหนักค่านิโคลอยู่ในระดับสูง สูงที่สุด คือ ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ (-0.753) ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (-0.708) ความสุขในการทำงานด้านผลสำเร็จในงาน (-0.620) และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (-0.569) ตามลำดับ แสดงให้เห็นตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความแปรปรวนร่วมกันในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าน้ำหนักค่านิโคลอยู่ในระดับสูง สูงที่สุดคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น (-0.778) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความอุทิศตนให้งาน (-0.718) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรู้สึกร่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (-0.716) ตามลำดับ แสดงให้เห็นตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีความแปรปรวนร่วมกันในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักค่านิโคลของทั้งสองชุดตัวแปร พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

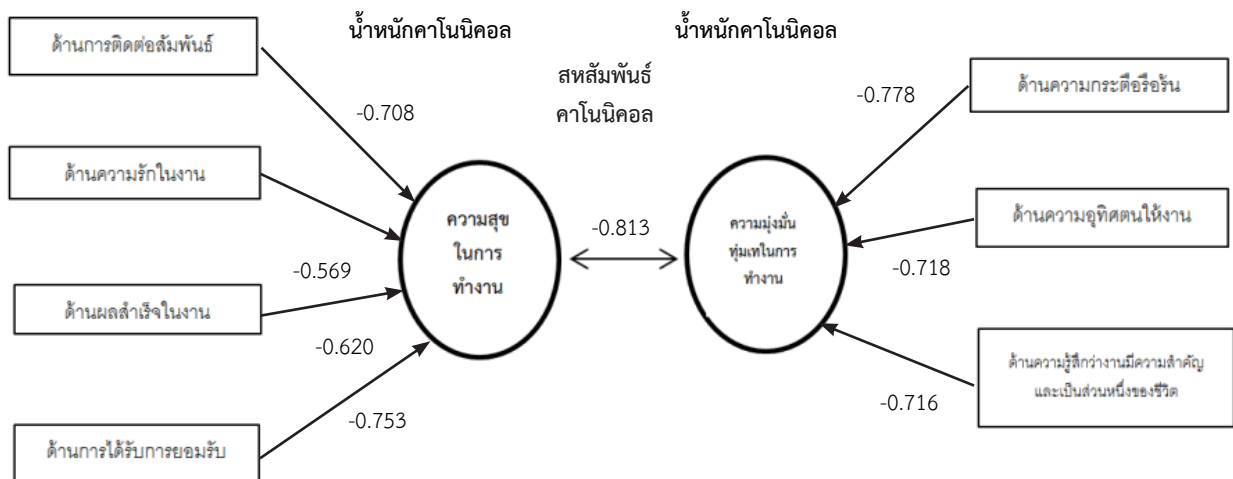
ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่านิโคลฟังก์ชันที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ตัวแปรต่างๆ ในการทำนายความสำเร็จของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ทุกตัว โดยภาพรวมนี้ชุดตัวแปรความสุขในการทำงานสามารถอธิบายร่วมกับชุดตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทได้ร้อยละ 68.9 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (คำนวณจาก $(1 - \text{Wilks Lambda}) \times 100 = (1 - 0.311) \times 100 = 68.9$) แสดงดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปร

ตัวแปร	ฟังก์ชันที่ 1				
	Coefficients	Structure Coefficients	Square Structure Coefficients (%)	Canonical Loading	Canonical Cross-Loading
ความสุขในการทำงาน					
HP1	-0.445	-0.871	75.86	-0.871	-0.708
HP2	-0.005	-0.699	48.86	-0.699	-0.569
HP3	-0.156	-0.762	58.06	-0.762	-0.620
HP4	-0.529	-0.926	85.75	-0.926	-0.753
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน					
DE1	-0.564	-0.956	91.39	-0.956	-0.778
DE2	-0.206	-0.883	77.97	-0.883	-0.718
DE3	-0.316	-0.880	77.44	-0.880	-0.716

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความสุขในการทำงานว่าสามารถใช้ตัวแปรทุกด้านมาทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ทุกตัวสามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ได้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงาน กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากแผนภาพที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของความสุขในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรคาโนนิคอลของความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานด้านผลสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านความรักในงานตามลำดับ และตัวแปรคาโนนิคอลของความมุ่งมั่นทุ่มเท สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความอุทิศตนให้งานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรู้สึกรู้ว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรทุกตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน หากขาดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งไปจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรอื่นๆ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลในระดับสูง ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรักในงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านผลสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ให้แก่เครือข่ายงานพัฒนาชุมชน มาเป็นเวลานาน นักวิชาการพัฒนาชุมชนทำงานด้วยความรักจึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่จะทำงานเพื่อชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ (পিখিয়া, ২৫৫২) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าปัจจัยด้านความรักในงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ (Maslow, 1987) ที่กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม (belonging or social needs) เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่นมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเป็นที่ยอมรับของคนภายในชุมชนในการเข้ามาพัฒนาชุมชนให้กับชาวบ้านจึงก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน ส่งผลให้นักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำพัฒนาชุมชน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในงานมากมาย

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความอดทนให้กับงาน ด้านความรู้สีกว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีภาระงานที่ค่อนข้างมากและมีความเร่งด่วนในการทำงาน อาจทำให้เกิดความไม่สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างความสุขในการทำงานให้กับคนในองค์กร ย่อมจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นดังที่ (The Ken Blanchard Companies, 2009b) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะทำให้เกิดการรับรู้และความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลซึ่งมีผลมาจากความสุขในการทำงาน ของบุคลากรและความรู้สึกที่ตนเองมีความหมายไม่ว่าจะต่อการทำงานหรือบุคคลรอบข้างอย่างต่อเนื่อง

3. สหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลระหว่างชุดตัวแปรความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีฟังก์ชันค่านิยมคอลลทั้งหมด 3 ฟังก์ชัน ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์ค่านิยมคอลล เท่ากับ 0.813 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนฟังก์ชันที่ 2 นั้นมีค่าสหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลเท่ากับ 0.265 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และฟังก์ชันที่ 3 นั้นมีค่าสหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลเท่ากับ 0.100 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจากผลการศึกษาผู้วิจัยได้เลือกฟังก์ชันที่ 1 ในการอธิบายผล เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความสุขในการทำงาน มีค่าน้ำหนักค่านิยมคอลลอยู่ในระดับสูง สูงที่สุด คือ ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าน้ำหนักค่านิยมคอลลอยู่ในระดับสูง สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความกระตือรือร้น เนื่องจากมนุษย์ต้องการที่จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือการยอมรับและทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน โดยต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้ามนุษย์จึงย่อมเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีชล ฉายาพงษ์, 2553)



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้น จากการค้นพบว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วจะส่งผลให้บุคลากรนั้นเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนำมาซึ่งบุคลากรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญกับบุคลากรให้เกิดการทำงานด้วยความสุข โดยสามารถนำไปวางแผนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนดโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรอย่างตรงจุดและนำไปเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ทราบทัศนคติ แนวคิดรวมถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและทำการศึกษาความสุขในการทำงาน ด้านอื่นๆ เช่น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานหรือสุขภาพจิตในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นสำหรับการนำไปใช้ในงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2553). *ประวัติองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. (15 พฤษภาคม 2562) สืบค้นจาก <http://www.cdd.go.th>.
- จิรา เต็มจิตธอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. (10 มิถุนายน 2562) สืบค้นจาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน*. คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. กภาพสินธุ์ : โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, กรุงเทพฯ.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2), 75 - 79.
- Cheanchana, C. (2015). *Using Multivariate Statistics for Research : Designing, Analyzing, and Interpreting*. Bangkok : Samlada Printing.

- Dubois D.David and Rothwell J.William. (2004). *Competency-Based Human Resource management*. California : Davies-Black Publishing.
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 22(1),1-35.
- Honderich, T. (1995). *Oxford Companion to Philosophy*. New York : Oxford University Press.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York : McGraw-Hill.
- Lloyd, R. (2008). Discretionary effort and the performance domain. *The Australian and New Zealand Journal of Organization Psychology*, 1, 22 – 34.
- Maslow A.H. (1987). *Motivation and personality*. New York : Harper & Brothers.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-73.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York : McGraw-Hill.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and Engagement : Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology : An International Review*, 57(2), 173 - 203.
- The Ken Blanchard Companies. (2009b). *From Engagement to Work Passion : A Deeper Understanding of the Work Passion Framework*. (10 January 2012) Retrieved from http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf
- Vance, R. (2006). *Employee Engagement and Commitment : A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. Alexandria, VA : SHRM Foundation.
- W.B. Schaufeli and A.B. Bakker. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 293-315.
- Yamane. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York : Harper and Row publishers.