



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริม
 การเกษตร
 Emotional quotient, job satisfaction and work happiness
 of staff in Department of Agricultural Extension

นางสาวสรวย อินทร์แก้ว, นิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ ผู้วิจัย
 ผศ.ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา, อาจารย์ที่ปรึกษา
 ผศ.พ.ต.หญิง ดร.พนมพร พุ่มจันทร์, อาจารย์ที่ปรึกษา
 สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 E-mail : s_princess_london@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุน ของกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 213 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตรโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตรโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตรโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง 4) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน 5) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 6) ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตร

คำสำคัญ

ความฉลาดทางอารมณ์, ความพึงพอใจในงาน, ความสุขในการทำงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

Abstract

The purposes of the study were as the following; To study EQ, job satisfaction and work happiness of Department of Agricultural Extension's staff (DOAE's staff); To compare work happiness of DOAE's staff according to personal factors; To investigate the relationship between EQ, job satisfaction and work happiness of DOAE's staff.

Samples were consisted of 213 personnel, selected by stratified random sampling. Instruments were questionnaires, analyzed by computer program. Statistical Analyzes were percentage, \bar{X} , S.D., t-test, F-test and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Level of significant was set at .05

Results indicated that : EQ of DOAE's staff was at high level, job satisfaction and work happiness of DOAE's staff was at moderate, staff who were different personal factors didn't have differences in work happiness, EQ was positively correlated to work happiness of DOAE's staff with statistical significance at .01, job satisfaction was not correlated to work happiness of DOAE's staff.

Keyword

Emotional quotient, job satisfaction, work happiness

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในหัวเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น และจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพ มีความเหลื่อมล้ำสูง ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาฯ มีความสุขเป็นเป้าหมายหลัก ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มาจากการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และยังได้รับการยอมรับในระดับสากลให้ใช้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์กร สังคม และประเทศ อย่างไรก็ตาม ในขณะที่สังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ รายงานผลความสุข



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

(World Happiness Report, 2563) พบว่า ประชาชนชาวไทยมีความสุขลดลงทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 - 2563 และเมื่อกล่าวถึงภาคการเกษตร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของไทยซึ่งเป็นประเทศกสิกรรม ประชากรจำนวนมากประกอบอาชีพการเกษตร และการบริหารจัดการภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยจำเป็นหนึ่งที่ช่วยผลักดันภาคการเกษตรไทยให้เข้มแข็งยั่งยืน ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานภาคการเกษตรของรัฐจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้ประเทศขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง การเสริมสร้างให้บุคลากรในภาคการเกษตรมีความสุขจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ตลอดจนจนภาคการเกษตรของประเทศให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้

ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่ง เนื่องจากเป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ ชี้นำความคิด และการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ตลอดจนส่งเสริมความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเขavnปัญญา (Salovey & Mayer, 1990 และ 1997) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคคลเช่นกัน โดยมีปัจจัยค่าจูน (hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ โดยส่วนมากจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน (Herzberg, 1973) ดังนั้น หากบุคคลไม่มีหรือมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ รวมทั้งความพึงพอใจในงานไม่ได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยค่าจูน ก็จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลดังกล่าว

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในภาคการเกษตรของไทย สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในองค์กรจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในสังกัดเดียวกัน ทั้งนี้ เลือศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายงานสนับสนุนที่มีบทบาทอำนวยความสะดวกให้นักวิชาการเกษตรและนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมการเกษตร ในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรสายงานสนับสนุนขององค์กรในอนาคต ก้าวสู่องค์กรเกษตรที่มีฟันเฟืองคุณภาพ สามารถช่วยเหลือเกษตรกรไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และผลักดันภาคการเกษตรของประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
 กรมส่งเสริมการเกษตร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
 ในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 456 คน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564)

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
 อายุงาน ระดับตำแหน่ง 2) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ รู้จักอารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์
 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รู้จักอารมณ์บุคคลอื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และ 3) ปัจจัยด้านความพึง
 พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อน
 ร่วมงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการ
 ทำงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

3. ขอบเขตเวลา ศึกษาวิจัยระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุน ของกรมส่งเสริม
 การเกษตร จำนวนทั้งสิ้น 456 คน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564) ประกอบด้วยบุคลากรใน 8 หน่วยงาน
 ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
 และการสื่อสาร กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน สำนักงานพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 คน ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane
 (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น
 ภูมิ เพื่อหาสัดส่วนของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เพื่อให้ได้ตัวอย่างตามที่ได้คำนวณ

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและ
 แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถาม
 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
 อายุงาน และระดับตำแหน่ง, ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ
 Salovey; & Mayer (1990) เป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรู้จักอารมณ์ตนเอง
 ด้านการจัดการกับอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านรู้จักอารมณ์บุคคลอื่น และด้านสร้าง
 สัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 25 ข้อ, ส่วนที่ 3 เป็นคำถามสำหรับวัดความพึงพอใจในงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Herzberg (1973) เป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 25 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Diener (2003) เป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 20 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533 : 9) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 5.00 และ 2.34 - 3.67 และ 1.00 - 2.33 หมายถึง บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ

2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษา ไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตลอดจนความถูกต้องของภาษา และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์คำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Formula) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมทั้งฉบับที่ 0.908 ความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งฉบับที่ 0.839 และความสุขในการทำงานโดยรวมทั้งฉบับที่ 0.857

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงฝ่ายบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกจ่าย พร้อมอธิบายทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามกลับคืนเพื่อมาตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

1.1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.0 และเพศชาย ร้อยละ 31.0 ตามลำดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

1.2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 43 ปี ร้อยละ 39.4 อายุ 28 - 35 ปี ร้อยละ 23.9 อายุ 44 - 51 ปี ร้อยละ 16.4 อายุมากกว่า 52 ปี ร้อยละ 15.0 และอายุ 20 - 27 ปี ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.8 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.5 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

1.4 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 51.6 สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่จดทะเบียน ร้อยละ 44.6 และเป็นแม่/หย่า/แยก ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

1.5 อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่คือ 13 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.7, 1 - 3 ปี ร้อยละ 26.3, 4 - 6 ปี ร้อยละ 16.4, 7 - 9 ปี ร้อยละ 13.1 และ 10 - 12 ปี ร้อยละ 9.4

1.6 ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานราชการ/ลูกจ้าง ร้อยละ 27.7 อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 25.4 อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 21.1 อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญงาน ร้อยละ 8.5 อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน ร้อยละ 8.0 อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 7.0 อยู่ในระดับตำแหน่งอาวุโส ร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ ร้อยละ 0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

2.1 บุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านรู้จักอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการจัดการกับอารมณ์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านรู้จักอารมณ์บุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13

2.3 บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .446$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานโดยรวม

อภิปรายผล

1. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงาน ภาครัฐที่มีโครงสร้างและระบบงานชัดเจน ให้ความเสมอภาคในเรื่องเพศ ลักษณะงานที่มอบหมายเหมาะสมกับ อายุ มีสวัสดิการและค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่ใช่สถานภาพบุคคลเป็นตัวชี้วัดการทำงาน สรร หาบุคลากรตามวุฒิการศึกษาและระดับการปฏิบัติงาน โดยไม่ใช่เกณฑ์อายุงาน ซึ่งแต่ละระดับสามารถปรับเข้า สู่ตำแหน่งอื่น ๆ ได้ตามความสามารถในการทำงาน ตลอดจนลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งมีรูปแบบแตกต่างกัน

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรโดยรวม และรายด้านทั้งหมดอยู่ใน ระดับมาก อันเนื่องมาจาก บุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตรรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ และสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองได้ รวมทั้งยังรู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น และสามารถ สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับ อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ (2543 : 51) กล่าวว่า ความฉลาดทาง อารมณ์ หมายถึง ทักษะเฉพาะตนที่สามารถสร้างขึ้นและพัฒนาได้ด้วยตนเอง และนำไปสู่การค้นพบ อัจฉริยภาพของตนเองที่จะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในด้านการงานและครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และชีวิต สังคม และทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 51) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถลักษณะ หนึ่งของบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และ แรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดสร้างสรรค์อันมีค่าของเราได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะ ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน อาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จใน ชีวิต

1.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ น้อย เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตร มีนโยบายการบริหารที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการสื่อสารนโยบายภายในองค์กรที่ชัดเจนทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริม การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ตั้งห้องทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะงาน บุคลากรพึงพอใจกับ เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับ เสนาะ ตีเยาว์ (2545 : 9) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความพอใจในการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากสาเหตุจากงาน และจากความพึงพอใจในงาน สาเหตุจากความพึงพอใจในงาน อาจประกอบด้วย 1) ค่าจ้าง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) ระยะเวลาในการทำงาน 6) ความปลอดภัยในการทำงาน 7) โครงสร้างขององค์กร 8) วิธีการบริหารงาน 9) จุดประสงค์และปรัชญาของบริษัท 10) การติดต่อสื่อสาร 11) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนได้ ภูมิใจและมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน สอดคล้องกับ Ketchian, 2003 ; Manion, 2005 ;Warr, 2007 (อ้างถึงใน เบญจวรรณ มายรุ่งสกุล, 2552 : 15) กล่าวว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคลากรมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอาสา งาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก

2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่ระดับ .01 ($r=.446$) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Goleman (1995) สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะต้องมีลักษณะคือ 1) ตระหนักรู้ในตนเอง 2) บริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ 3) สามารถสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) รู้จักสังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ดี รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Gardner (1993) จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถรับรู้และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสม 2) ด้านการรู้จักตนเอง สามารถรับรู้อารมณ์ของตน แยกแยะอารมณ์ ความรู้สึก และจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สื่อสารนโยบายภายในองค์กรชัดเจนและทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ตั้งห้องทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะงาน บุคลากรพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1973) มีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิติเดียว แต่ประกอบด้วย 2 มิติ ที่แยกกันอย่างอิสระ คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วจะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

อันทำให้เกิดความไม่พอใจ และสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ สุพิศ ฤทธิแก้ว และคณะ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และมิติที่ 7 Happy Brain แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax มิติที่ 5 Happy Family มิติที่ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ยิ่งบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานโดยรวมต่ำมากเท่าไร ความสุขในการทำงานก็จะลดน้อยลง ในทางตรงข้ามหากบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมสูงมากเท่าไร ระดับความสุขในการทำงานก็จะสูงมากยิ่งขึ้น กรมส่งเสริมการเกษตรจึงควรมีการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ส่งเสริมความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดอบรมโดยผู้ชำนาญการเพื่อเพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เพราะความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ จัดให้มีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงการแบ่งปัน รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และยังสร้างชื่อเสียงให้กับกรมส่งเสริมการเกษตร

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กล่าวคือ กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการบริหารที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจนและทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริม การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ตั้งของห้องทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท และสะอาดปลอดภัย บุคลากรมีพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ในรายละเอียดของผลการศึกษารายด้านของความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและต่ำมาก กับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และอารมณ์ทางลบ กล่าวคือ กรมส่งเสริมการเกษตรสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรเพิ่มขึ้นได้ โดยส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันของบุคลากรในหน่วยงานของกรมส่งเสริมการเกษตร เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือและร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง และยึดถือความสำเร็จของการทำงานโดยไม่ขัดขวางการทำงานของตน เช่น จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี หรือกิจกรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีตามเทศกาล โดยเปิดโอกาสให้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงได้ตามความประสงค์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารเพิ่มโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้บริหาร ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวนอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). โครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก

<http://www.person.doae.go.th/person2011/node/803>

ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตนา ศิริพานิช. (2533). การสร้างแบบสอวัดความเข้มเข้ร้ำทางอารมณ์ของเด็กไทย. เอกสารการวิจัย พ.ศ. 2533. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2564 จาก

<https://www.dmh.go.th/abstract/nurse/details.asp?id=2777>

รวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2563). ติดตามเรื่องความสุขของคนไทย. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

(2563). สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม, 2564 จาก <https://tdri.or.th/2020/11/the-happiness-survey/>

สุพิศ ฤทธิแก้ว และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์), 1(7).



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่12,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.odd.go.th/Thai-html/05022007/PDF01/005.pdf>, [สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564]

เสนาะ ตีเยาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์. (2543). EQ: ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน. รวมบทความทางวิชาการ EQ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : DESKTOP.

Diener, E. 2003. **Subjective Well-Being**. Psychological Bulletin, 95(3), pp. 542-575

Frederickson. 2006. **The Effects of Pro Forma Earnings Disclosures on Analysts” and Nonprofessional Investors Equity Valuation Judgments**. The Accountings Review : 667-686.

Gardner, & H. (1993). **Mutiple Intelligence: The Theory In Practice**. New York: Basic Books.

Goleman, D. **Emotional Intelligence**. New York : Bantam Books, 1995. Working with Emotional Intelligence. New York : Bantam Books, 1998.

Herzberg, F. (1959). **Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, block the motivation to work**. New York: John Wiley.

Herzberg, F. (1973). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1990). **Perceiving Affective Content in Ambiguous Visual Stimuli: Component of Emotional Intelligence**. Journal of Personality Assessment.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). **What is emotional intelligence** In P . Salovey & D.J.Stuyter (Eds), Emotional development and emotional intelligence. New York: Basic Books.

World Happiness Report. (2563). **Thailand - World Happiness Index. (2020)**. Retrieved February 21, 2021 จาก <https://countryeconomy.com/demography/world-happiness-index/thailand>