

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี*

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND HAPPINESS AT WORK
AMONG EMPLOYEES OF PATHUM THANI MUNICIPALITY.

ธนพงษ์ คอนวิมาน

Thanaphong Khonwiman

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: s67563833006@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ t-test สถิติ F-test และสถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. < .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .83$) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตาม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยสุขวิทยา ($r = .88$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .69$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับความสุขของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและผลตอบแทนที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจ, ความสุข

* Received 25 May 2026; Revised 4 August 2026; Accepted 11 August 2026

Abstract

This research aimed to examine the relationship between work motivation and happiness at work among employees of Pathum Thani Municipality. The study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 184 employees of Pathum Thani Municipality. Data were collected using a questionnaire and analyzed using statistical software. The statistics used in the study included descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics, including t-test, F-test, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results revealed that, overall, work motivation was significantly related to happiness at work among employees of Pathum Thani Municipality at the .01 level of significance ($\text{Sig.} < .01$), which supported the research hypothesis. The relationship was found to be strong and positive ($r = .83$), indicating that higher levels of work motivation were associated with higher levels of happiness at work. Among the components of work motivation, hygiene factors showed the strongest relationship with happiness at work ($r = .88$), indicating a high level of correlation, followed by motivator factors ($r = .69$), which demonstrated a moderate correlation. These findings suggest that work motivation is positively associated with employees' happiness at work, with hygiene factors exerting the greatest influence on employees' happiness. This highlights the importance of providing appropriate working conditions and fair compensation in enhancing employees' well-being and happiness in the workplace.

Keywords: Relationship, Motivation, Happiness

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการ และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การบริหารองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นราธิป ศรีราม, 2557)



เทศบาลเมืองปทุมธานีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกิจในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการกิจและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสร้างแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี, 2568)

จากแนวคิดและผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และนำไปสู่การมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร (ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป (ฐานิกา บุญโทน, 2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งได้ดำเนินตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 351 คน โดยใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 184 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำคะแนนมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้เท่ากับ 0.98 เมื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 184 คน โดยใช้การแจกแบบสอบถาม เมื่อเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีประเภทบุคลากรพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.4 และมีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 แสดงให้เห็นถึงลักษณะของพนักงานเทศบาลที่มีความหลากหลายทางเพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีจำแนกเป็นรายปัจจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี			
1. ปัจจัยจูงใจ	4.47	.54	มากที่สุด
2. ปัจจัยสุขวิทยา	4.30	.53	มากที่สุด
รวม	4.38	.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ลำดับแรก คือ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .54) รองลงมา คือ ปัจจัยสุขวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .53) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งบ่งชี้ถึงการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผู้บริหารควรคงไว้ซึ่งระบบการยอมรับและส่งเสริมความสำเร็จของพนักงาน รวมทั้งพัฒนาสวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อรักษาแรงจูงใจในระยะยาวและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี			
1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	4.35	.58	มากที่สุด
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.31	.60	มากที่สุด
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.25	.63	มากที่สุด
รวม	4.30	.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีมีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .60) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$,

S.D. = .63) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้น ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการปฏิบัติงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ปักจยจูงใจ	.69**	.000	ปานกลาง	ทางบวก
2. ปักจยสุขวิทยา	.88**	.000	สูง	ทางบวก
รวม	.83**	.000	สูง	ทางบวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. < .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .83$) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่า ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตาม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปักจยสุขวิทยา ($r = .88$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง รองลงมา คือ ปักจยจูงใจ ($r = .69$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะปักจยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับความสุขของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและผลตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งนี้ การส่งเสริมทั้งปักจยสุขวิทยาและปักจยจูงใจควบคู่กัน จะช่วยยกระดับความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ก็ส่งผลให้ระดับความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย



ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อสภาพจิตใจ ความพึงพอใจ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยตรงและต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเสียสละ มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบหน้าที่เป็นสำคัญ

ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg, F., 1968) (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยปัจจัยสุขวิทยาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายการบริหารงานขององค์กร ในขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้าง ความพึงพอใจและแรงผลักดันในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การมีสวัสดิการที่เพียงพอ ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง ความมั่นคงทางจิตใจ และทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจ ให้การสนับสนุนและบริหารงานด้วยความเป็นธรรม รวมถึงการมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบการบริหารงานแบบลำดับขั้น มีระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พนักงานจึงมักให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความปลอดภัยและความเป็นธรรมในการทำงานมากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความสำเร็จส่วนบุคคล ในขณะเดียวกันแม้ว่าปัจจัยจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ก็ยังถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขทางด้านจิตใจของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานของตนเอง ได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ มีความก้าวหน้าในสายงาน และได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้เกิดจากผลตอบแทนทางวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจากปัจจัยทางด้านจิตใจและความรู้สึกภายในของบุคลากรด้วย โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือพัฒนาองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่มองว่า ความสุขในการทำงานเป็นสภาวะ

ทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความหมายและบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความสุขในการปฏิบัติงานยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะมีแนวโน้มที่จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพร้อมในการอุทิศตนเพื่อองค์กรและลดโอกาสในการลาออกหรือการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้รับการยอมรับในผลงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐฉิณห์ ศรีนุกูล, 2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ สถานะอาชีพ และการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

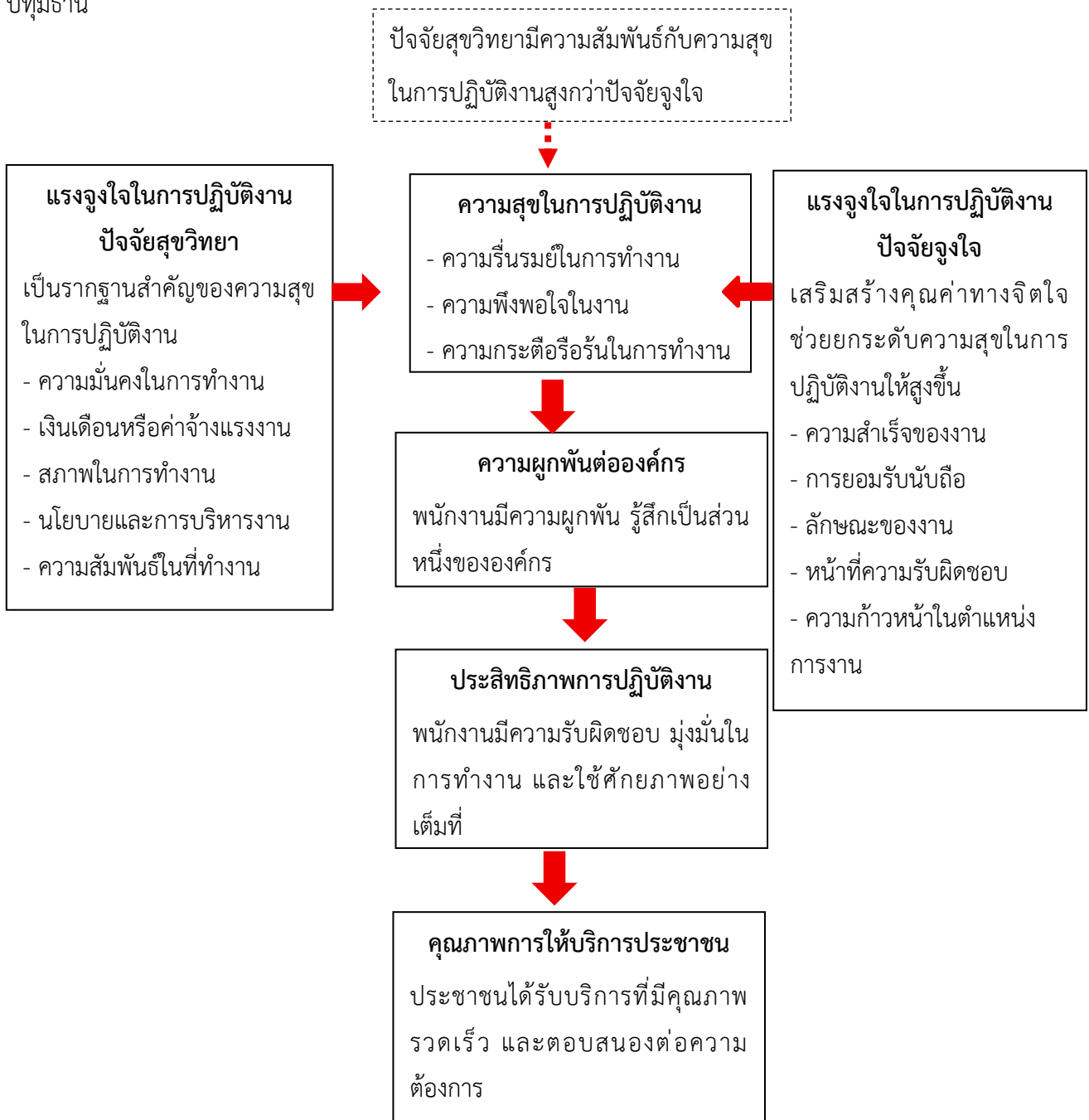
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยปัจจัยสุขวิทยามีบทบาทสำคัญมากกว่าปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐระดับท้องถิ่น ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากการสร้างแรงบันดาลใจหรือการยกย่องผลงานเพียงอย่างเดียว แต่มีรากฐานสำคัญมาจากการได้รับความมั่นคงในการทำงาน ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การบริหารงานที่โปร่งใส ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อองค์กรสามารถสร้างปัจจัยสุขวิทยาให้มีความเข้มแข็งแล้ว การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ เช่น การยอมรับในผลงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะช่วยยกระดับความสุขในการทำงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และพร้อมอุทิศตนเพื่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ



การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเริ่มจากการสร้างความมั่นคงและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาปัจจัยสุขวิทยาให้มีคุณภาพ จากนั้นจึงเสริมสร้างคุณค่าทางจิตใจด้วยปัจจัยจิตใจควบคู่กัน ทั้งสององค์ประกอบจะทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี



สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ควรพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงาน ทรัพยากรและ ความปลอดภัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมทางสังคม หรือปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ การวิเคราะห์ปัจจัยเพิ่มเติมจะช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์และออกแบบแนวทางการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. การใช้ทั้งแบบสอบถามเชิงปริมาณและสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และทัศนคติของพนักงาน จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของผลการวิจัย
3. การขยายพื้นที่ทำการวิจัยจะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานที่มีลักษณะหลากหลาย ซึ่งจะสะท้อนภาพรวมของผลการวิจัยได้มากขึ้น
4. การทำวิจัยติดตาม เนื่องจากแรงจูงใจและความสุขในการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงตามเวลาและสถานการณ์ การติดตามผลจะช่วยตรวจสอบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และประเมินว่ามาตรการที่นำไปใช้สามารถรักษาระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ช่วยให้เทศบาลหรือองค์กรปรับปรุงกลยุทธ์บริหารบุคลากรและนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสม

บรรณานุกรม

- ฐานิกา บุญโทน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตบุรีเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตบุรีรัมย์ [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป ศรีราม. (2557). แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการ จัดบริการสาธารณะท้องถิ่น หน่วยที่ 1-7 (หน้า 1-5). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภาณุรัชดา ต่ายเรียน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี. (2568). ข้อมูลเทศบาล. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2569 จาก <https://www.muangpathum.org>
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.