

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

FACTORS RELATED TO HAPPINESS AT WORK AMONG PERSONNEL IN KANCHANABURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กมลชนก พิชญ์ศรีมีมาน^{1)*}, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา²⁾, ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์³⁾

¹⁾องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ²⁾สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³⁾คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Kamonchanok Pitchayarudsamiman^{1)*}, Anunya Pradidthaprecha²⁾, Pokkamol Laoraksawong³⁾

¹⁾Kanchanaburi Provincial Administrative Organization

²⁾School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

³⁾Faculty of Public Health, Khon Kaen University

*Corresponding author email: kamon.pitchaya@gmail.com

Receive : JULY 19, 2023

Revised: April 09, 2023

Accepted: October 10, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 499 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการวิเคราะห์พหุคูณถอย จำนวน 403 คน และได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 จึงทำการศึกษาทั้งหมดจำนวน 443 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี สมรสแล้ว และมีบุตร 1-3 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ/ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 15,000 - 29,999 บาท 2) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมีความสุข (Mean $\pm$ S.D.; 72.9 ± 5.5) และ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.05) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศหญิง (B: 1.7, 95%CI: 1.1-2.2) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (B: 0.8, 95%CI: 0.0-1.5) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจทั่วไป (B: -1.3, 95%CI: (-2.3) - (-0.4)) รายได้ต่อเดือน 15,000 - 29,999 บาท (B: 0.9, 95%CI: 0.1-1.7) และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป (B: 1.7, 95%CI: 0.6 - 2.8) ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (B: 3.3, 95%CI: 2.7-3.9) ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (B: 2.1, 95%CI:

1.2-3.0) และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (B: 1.7, 95%CI: 1.1-2.4) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก (B: 2.4, 95%CI: 1.7-3.1) และด้านการคงอยู่ (B: 0.8, 95%CI: 0.2-1.5) ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้ถึงร้อยละ 73.5 ($R^2 = 0.735$) ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ การให้เกียรติและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ปัจจัยในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The aim of this research was to study 1) personal, work and organizational commitment factors of personnel, 2) level of happiness at work of personnel, and 3) the relationship between personal, work, and organizational commitment factors of personnel, and happiness at work among personnel, all at the Kanchanaburi Provincial Administrative Organization (PAO).

This cross-sectional analytical research. All population of Kanchanaburi PAO is 449 people. The sample group was obtained from multiple regression analysis of 403 people and another 10% of the sample was added. Therefore, a total of 443 were studied people. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.94, and statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that, among all the 443 PAO personnel (respondents): 1) most of them were married women aged 41–50 years, had 1–3 children, had obtained an associate's or bachelor's degree, had been working as government officials, teachers or employees of the PAO for 15 years or more, and had a monthly income of 15,000–29,999 baht; 2) the level of their happiness at work, on a 0–100 scale. was $72.9 + 5.5$ (mean + SD); and 3) the significant relationships (regression coefficient, or B, on a 1–5 scale; p-value < 0.05) between happiness at work and various factors were: personal factors including female gender (B: 1.7, 95% CI: 1.1–2.2), postgraduate education (B: 0.8, 95% CI: 0.0–1.5), being employed for specific or general mission (B: -1.3, 95% CI: (-2.3)–(-0.4)), monthly income of 15,000–29,999 baht (B: 0.9, 95%CI: 0.1–1.7), and monthly income of 30,000 baht or more (B: 1.7, 95%CI: 0.6–2.8); work-related factors including relationship at work (B: 3.3, 95%CI: 2.7–3.9), welfare and compensation (B: 2.1, 95% CI: 1.2–3.0) and work environment (B: 1.7, 95% CI: 1.1–2.4); and organizational commitment factors including feelings (B: 2.4, 95%CI: 1.7–3.1) and persistency (B: 0.8, 95%CI: 0.2–1.5), all of which could 73.5% ($R^2 = 0.735$) predict their happiness at work at the Kanchanaburi PAO. Thus, agency executives should attach the importance to the development of personnel relationships in coexistence, including honoring and giving personnel the opportunity to develop creative thinking, creating a pleasant working environment that will make the personnel happy to work and desire to continue working with the organization.

Keywords : happiness at work, personnel in Kanchanaburi Provincial Administrative Organization, work factors, organizational commitment factors

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีซึ่งมีผลกระทบต่อถึงคนทำงาน ในทุกอาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ประชาชน ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในสังคม และจากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมืองและปัญหาโรคระบาด ทำให้ประชาชนในวัยทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และมีความสุขในการทำงาน อันเป็นเหตุก่อให้เกิด ปัญหาด้านชีวิต เศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ และสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและมีความสุข ในการทำงาน (นฤมล แสงผล, 2554, 2)

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต ของมนุษย์เพราะการทำงานเป็นการหารายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการซื้อสิ่งของเพื่ออุปโภค และบริโภค โดยคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเปรียบได้ ว่าสถานที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานเพื่อให้มี บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเพราะหากสถานที่ทำงาน น่าอยู่ คนทำงานก็จะมีมีความสุข อยากไปทำงาน และแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556, 3; ศุภวัฒน์ วิริกชะโม, 2553, 15) ถ้าไม่มีความสุข ในการทำงานก็จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ในช่วงปลายปี 2562 พบว่า

ร้อยละ 12 ของคนวัยทำงานอยู่ในภาวะหมดไฟ และร้อยละ 57 กำลังตกอยู่ในภาวะเสี่ยงสูง ผลการสำรวจนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการดูแลสุขภาพจิต ของพนักงานในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็นจึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากขึ้น (โพส্তু เดช, 2563, 1)

สำหรับความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าว มีทั้งด้านลบและด้านบวก สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน รื่นเริง ธรรมชาติในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกมา ในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job involvement) ความผูกพัน ในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบ ของความสุข 8 ประการ (8 Happy) 2) ความสุข ในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบเป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน สิ่ง ที่แสดงถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงาน (Burn out) (จิตติารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง, 2560, 12)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตและความสุข อย่างต่อเนื่อง และได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุข ระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงาน ในประเทศไทยที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ ความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการ

สังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยจนมาเป็นเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง โดย Happinometer ประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมีมิติความสุข 9 มิติ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, 26)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจัดบริการสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ส่วนราชการ การทำงานของแต่ละส่วนราชการมีความยากง่ายแตกต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานบริการประชาชนและตอบสนองนโยบายของนักการเมืองอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของตนเองต่อผลงานและต่อหน่วยงาน และหากสะสมความเครียดในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีการแสดงออกที่ผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าหากบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (กานต์ชนก แซ่ฮ่วย, 2554, 19; กฤษดา แสงวดี, 2554, 5; สุวีณา ไชยแสนย์, 2559, 169) จะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยนำผลการศึกษาที่ได้สะท้อนให้ผู้บริหารและองค์กรวางแผนงานในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาการขาดงานโดยไม่จำเป็นและลดปัญหาการโอนย้ายรวมไปถึงการลาออกจากองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร: ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานภายในและภายนอกสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานและนอกสำนักงาน จำนวน 443 คน โดยใช้สูตรคำนวณสำหรับการวิเคราะห์พหุคูณโดย (Basinska and Ruzyczka, 2013 อ้างถึงใน ญฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563, 89)

การสุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 443 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบตามสัดส่วนของส่วนราชการ

2. ด้านพื้นที่: ขอบเขตพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

3. ด้านระยะเวลา: เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม 2565

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ (ปี) ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานะการมีบุตร ตำแหน่ง รายได้ (บาท) ระยะเวลาในการทำงาน ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีถึงปัจจุบัน (ปี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 40 ข้อ โดยประเมินข้อมูล 5 ด้าน ซึ่งพัฒนามาจากงานของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) มีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert 5 อันดับ

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมจากจำนวนคำถาม ทั้งหมด 40 ข้อ คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น และสามารถแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวม จากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
146.68 – 200.00	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับสูง
93.34 – 146.67	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับกลาง
40.00 – 93.33	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) จำนวน 10 ข้อ โดยประเมินข้อมูล 3 ด้าน ซึ่งพัฒนามาจากงานของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) มีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert 5 อันดับ

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม จากจำนวนคำถาม ทั้งหมด 10 ข้อ คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น และสามารถแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมจากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
36.68 – 50.00	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
23.34 – 36.67	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง
10.00 – 23.33	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, 39) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 56 ข้อ ประเมินข้อมูล

9 ด้าน โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert 5 อันดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ผล	ความหมาย
0.00 – 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
50.00 – 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 – 100.0	ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง	ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้องโดยรวมของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94

2.2 ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficients) มี ค่าความ เชื่อถือได้โดยรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87

3. จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยผ่านการอนุมัติตามหมายเลข IRB-SHS 2020/1004/84 ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยแนะนำตัวชี้แจงรายละเอียดโครงการแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย ผลกระทบที่อาจจะได้รับและการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยลงนามยินยอมเข้าร่วมโครงการและการให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พร้อมแนบข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่าน Google Form ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Multiple linear regression analysis – MRA)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.6 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.0 และส่วนใหญ่มีบุตร 1 - 3 คน ร้อยละ 57.1 มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.7 และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ/ข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 54.9 และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40 มีประสบการณ์

การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.6 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 29,999 บาท

ปัจจัยในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับกลาง (Mean±S.D.; 143.90±12.97) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Mean±S.D.; 30.04±2.94) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง (Mean±S.D.; 29.53±4.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำและนโยบาย อยู่ในระดับกลาง (Mean±S.D.; 27.40±2.97)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับกลาง (Mean±S.D.; 36.42 ± 4.18) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับสูง (Mean±S.D.; 18.3±2.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับกลาง (Mean±S.D.; 7.18±1.15)

2. ระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน อยู่ใน ระดับ มี ความ สุข (Mean±S.D.; 72.87±5.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการงานดีมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Mean±S.D.; 75.67±7.76) รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง (Mean±S.D.; 75.08±6.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพการเงินดี มีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับ มี ความ สุข (Mean±S.D.; 68.87±9.51) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี (n = 443)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ) ระดับความสุขในการทำงาน				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ไม่มีความสุข อย่างยิ่ง	ไม่มี ความสุข	มี ความสุข	มีความสุข อย่างยิ่ง			
สุขภาพดี (Happy body)	0 (0.0)	8 (1.8)	273 (60.8)	168 (37.4)	68.87	9.51	มีความสุข
ผ่อนคลายดี (Happy relax)	0 (0.0)	0 (0.0)	214 (47.7)	235 (52.3)	73.89	8.85	มีความสุข
จิตวิญญาณดี (Happy soul)	0 (0.0)	0 (0.0)	176 (39.2)	273 (60.8)	75.08	6.33	มีความสุข อย่างยิ่ง
สังคมดี (Happy society)	0 (0.0)	0 (0.0)	278 (61.9)	171 (38.1)	72.25	8.27	มีความสุข
ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	0 (0.0)	4 (0.9)	268 (59.7)	177 (39.4)	71.50	9.82	มีความสุข
สุขภาพการเงินดี (Happy money)	0 (0.0)	29 (6.5)	308 (68.6)	112 (24.9)	64.09	13.00	มีความสุข
การงานดี (Happy work-life)	0 (0.0)	0 (0.0)	219 (48.8)	230 (51.2)	75.67	7.76	มีความสุข อย่างยิ่ง
รวม					72.87	5.51	มีความสุข

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ด้วยการวิเคราะห์แบบลดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 10 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($B = 1.68, p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอก ($B = 0.76, p\text{-value} = 0.05$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ($B = -1.31, p\text{-value} = 0.01$) กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าตำแหน่งอื่น และรายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท ($B = 0.93, p\text{-value} = 0.03$) และ รายได้ ตั้งแต่ 30,000 บาท ขึ้นไป ($B = 1.70, p\text{-value} = 0.002$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้สูงมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($B = 3.32, p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 3.32 หน่วย ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ($B = 2.10, p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 2.10 หน่วย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($B = 1.71, p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 1.71 หน่วย และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ($B = 2.42, p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 2.418 หน่วย ด้านการคงอยู่ ($B = 0.85, p\text{-value} = 0.012$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จะเพิ่มขึ้น 0.85 หน่วย ซึ่งตัวแปรอิสระ ทั้ง 10 ตัวแปรดังกล่าวมีผลและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 73.5 ($R^2 = 0.735$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี (n = 443)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE.(B)	Beta	95% CI	t	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล						
เพศ	1.68	0.28	0.15	1.13-2.23	5.95	< 0.001
ระดับการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอก	0.76	0.39	0.05	0.00-1.52	1.20	0.049
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป	-1.31	0.48	-0.12	(-2.26)-(-0.37)	-2.73	0.007
รายได้ต่อเดือน 15,000-29,999 บาท	0.93	0.41	0.08	0.12-1.73	2.25	0.025
รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป	1.70	0.55	0.14	0.61-2.79	3.07	0.002
ปัจจัยในการทำงาน						
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.32	0.32	0.30	2.71-3.94	10.56	< 0.001
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	2.10	0.45	0.19	1.22-2.98	4.68	< 0.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.71	0.33	0.15	1.06-2.36	5.14	< 0.001
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
ด้านความรู้สึก	2.42	0.35	0.22	1.73-3.11	6.88	< 0.001
ด้านการคงอยู่	0.85	0.34	0.08	0.19-1.51	2.51	0.012
(Constant)	66.07	0.57		64.96-67.18	116.99	< 0.001

$R = 0.857$, $R^2 = 0.735$, $R^2_{adj} = 0.729$, $F = 119.935$, $p\text{-value} < 0.001$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เพศหญิง ($B = 1.68$) กล่าวคือ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องงานวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) พบว่า เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความสุขมากกว่าเพศชายระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ($B = 0.76$) กล่าวคือบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ของ ชุตติมนต์ ฟ้าภิญโญ (2553) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ($B = -1.31$) กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป มีความสุขในการทำงานหรือตำแหน่งอื่น หรือกล่าวได้ว่าตำแหน่งข้าราชการ/ครู/ลูกจ้างประจำมีความสุขในการทำงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ของชุตติมนต์ ฟ้าภิญโญ (2553)

พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า รายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท ($B = 0.93$) และรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ($B = 1.70$) กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้สูงมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊วกโซสมิทโคลัน (ประเทศไทย) จำกัด ของ ศิริธร สายสุนทร (2558) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่ามีความสุขในงานด้านความสำเร็จมากกว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($B = 3.32$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีจะเพิ่มขึ้น 3.32 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ($B = 2.10$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จะเพิ่มขึ้น 2.10 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทนมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($B = 1.71$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จะเพิ่มขึ้น 1.71 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ($B = 2.42$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จะเพิ่มขึ้น 2.42 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการคงอยู่ ($B = 0.85$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จะเพิ่มขึ้น 0.85 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีได้ร้อยละ 73.5

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ดังนั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ในการทำงานที่ให้ความเป็นส่วนตัวและมีการนำเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกเข้ามาปรับใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.2 จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง โดยบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีทุกคนควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน เช่น การแสดงออกต่อกัน การให้เกียรติต่อกัน

1.3 จากการศึกษาในระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยด้านสุขภาพเงินดีเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีควรมีการกำหนดนโยบายที่สามารถดึงดูดใจให้กับบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินพิเศษ (โบนัส) เพื่อให้ห้องคํการมีความน่าสนใจและทำให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรนี้เพราะได้รับผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาองค์การได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงวดี. (2554). **ประมวลหลักปฏิบัติองค์การอนามัยโลกว่าด้วยการสรรหาบุคลากรด้านสุขภาพเข้าทำงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิก ชีสเต็มส์.
- กัญจน์ภัส ฐผล. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กานต์ชนก แซ่ฮ้อย. (2554). **ปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). **ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชุติมณท์ ฟ้าภิญโญ. (2553). **ความสุขในการทำงานให้กับบริษัทคอแลตี้เซรามิกจำกัด ลำปาง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เอกชน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 17(1), 86 – 99.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9 – 18.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โพสท์ทูเดย์. (2563). BURNOUT IN THE CITY งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ. ค้นเมื่อ มีนาคม 21, 2566, จาก <https://www.posttoday.com/lifestyle/613654>.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินคร สายสุนทร. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(3), 431 – 437.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอดา บุญศิริธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิณา ไชยแสนย์. (2559). องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(1), 167 – 183.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality* 2nd. New York: Harper & Row.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.