

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย

อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

Workplace Happiness of Personnel at Plubplachai Subdistrict

Municipality Plubplachai District Buriram Province

ไพลิน ดิษยเกษม^{1*} / ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ² / ภรณ์โรจน์ ศิวรังสีรัชต์³

Phailin Ditsayakasem / Thanyarat Phutthipongchaicharn / Pharanroj Siwarangsirat

^{1*}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Master of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

อีเมล : 670426070017@bru.ac.th

²หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Master of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

อีเมล : thanyarat.ph@bru.ac.th

³หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Master of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

อีเมล : rachata.ub@bru.ac.th

DOI: <http://doi.org/10.14456/jhusoc.2025.26>

Received: 12 October 2025 ; Revised: 2 December 2025 ; Accepted: 4 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากบรรยากาศและการจัดการขององค์กร มากกว่าความแตกต่างเฉพาะด้านบุคคล ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมี

¹ Corresponding author's E-mail: 670426070017@bru.ac.th

ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.080 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า ด้านการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับการยอมรับอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือด้านความรักในงานและความสำเร็จในงาน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวก การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับในองค์การข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควบคู่กับการสื่อสารสองทางที่โปร่งใส การเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับวิถีการทำงาน เพื่อช่วยลดความเครียด เสริมสร้างความผูกพันในองค์การ และพัฒนาทีมเวิร์ก ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับความสุข คุณภาพการบริการ และประสิทธิผลในการทำงานอย่างยั่งยืน รวมถึงการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ : ความสุข, การทำงาน, บุคลากร

Abstract

This study aimed to examine the level of workplace happiness among personnel of Phlabphla Chai Subdistrict Municipality, Buriram Province, and to compare happiness levels by sex, age, educational attainment, position, and income, as well as to gather suggestions for enhancing organizational happiness. A mixed methods research design was employed, with data collected from 86 participants using a questionnaire and semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, frequency, and standard deviation while qualitative data were analyzed through content analysis. The results showed that personal factors, such as sex, age, educational level, position, and income did not produce statistically significant differences in workplace happiness, suggesting that happiness at work arises more from organizational climate and management than from individual characteristics. Overall workplace happiness was high, with a mean score of 4.06 and a standard deviation of 0.080. By dimension, communication, interpersonal relationships, and recognition ranked highest, followed by love of work and achievement, reflecting positive attitudes, coworker support, and organizational recognition. Recommendations include establishing career-progression pathways; setting fair performance appraisal criteria; developing staff competencies alongside transparent two-way communication; continuously soliciting feedback; promoting lifelong learning; and providing welfare benefits aligned with work practices. These measures can help reduce stress,

strengthen organizational commitment, and build teamwork, thereby elevating workplace happiness, service quality, and sustainable work effectiveness, as well as fostering long-term retention.

Keywords: happiness, workplace, personnel

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ที่สร้างความรู้สึกลดลงมีชีวิตชีวา ดังนั้น ประสพการณ์ความสุข และความสนุกสนานในการทำงาน จึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้บุคลากรมีความคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีพนักงานมีจุดหมายร่วมกับองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์กรแห่งความสุขสามารถกระตุ้น จูงใจ และสร้างความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งสร้างความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Manion, 2003, p. 654)

เทศบาลตำบลพลับพลาชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 8 หมู่บ้าน ปัจจุบันมีบุคลากรทางการเมือง จำนวน 17 คน พนักงานเทศบาล 69 คน รวม 86 คน ในคราวการประชุมประจำเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลพลับพลาชัย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ปลัดเทศบาลได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานตามระเบียบ ให้พนักงานในด้านต่าง ๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัญหาที่พบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง รวมถึงเทศบาลตำบลพลับพลาชัย ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน การขาดแรงจูงใจ ความขัดแย้งในองค์กร และการขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีจะช่วยลดปัญหาสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพ (เทศบาลตำบลพลับพลาชัย, น.1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะได้ทราบระดับสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งจะทำให้ได้รับรู้ข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการบำรุงขวัญกำลังใจ เพื่อวางแผนส่งเสริมคุณภาพการทำงานและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพลับพลาชัย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ มีความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ประสงค์ อุทัย (2566, น. 82) ได้กล่าวว่าองค์การเป็นกลุ่มบุคคลแต่เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่และมีลักษณะเฉพาะที่จุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยกลุ่มบุคคลนี้จะมีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจึงมีลักษณะดังนี้

1. องค์การเป็นรูปแบบของการรวมบุคคล
2. ความสัมพันธ์ที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
3. มีการแบ่งงาน จัดสรรหน้าที่ให้สมาชิกในองค์การ
4. มีโครงสร้างขององค์การในลักษณะของการบังคับบัญชา
5. มีการยอมรับในสังคมตามระเบียบแบบแผนประเพณีหรือกฎหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 17) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมองค์การ (Organization behavior หรือเรียกย่อว่า OB) หมายถึง การรับรู้ ของบุคคล รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนพฤติกรรมที่เป็นภาพรวมระดับองค์การ มีการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่อองค์การโดยเฉพาะส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งนิยามพฤติกรรมองค์การดังกล่าวสามารถพิจารณาและวิเคราะห์ขอบเขตได้ดังนี้

1. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ พฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล พฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์การ

2. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการผสมกลมกลืนของศาสตร์แขนงต่าง ๆ ในลักษณะบูรณาการโดยอาศัยหลักการ รูปแบบ ทฤษฎีและวิธีการของศาสตร์เหล่านั้น พฤติกรรมองค์การจึงไม่มีศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานของตนเอง

3. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกของมนุษย์ในองค์การ เช่น เจตคติ การรับรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ และเป้าหมายที่บุคคลมีต่อองค์การ

4. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกที่เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ (Performance oriented) เช่น ผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดี อยู่ในระดับต่ำหรือสูง และถ้าต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือให้อยู่ในระดับสูงขึ้นจะต้องแก้ไขอย่างไร จะใช้วิธีฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job training) ช่วยได้หรือไม่ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อองค์การทั้งสิ้น

5. เนื่องจากพฤติกรรมองค์การ เกิดจากศาสตร์แขนงต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับ ด้วยเหตุนี้ระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) จึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาถึงตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ จึงเกิดแนวคิด หลักการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นผลจากการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือเกิดขึ้นมากมาย

6. ประการสุดท้าย พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้จริงภายในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557, น. 23) ได้กล่าวว่า แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานตามกรอบของที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่า องค์กรที่จะให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องสร้างโดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน
3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
4. การเชื่อมโยงกับชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003) (อ้างถึงใน จิรวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559, น. 17) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at work) โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมี

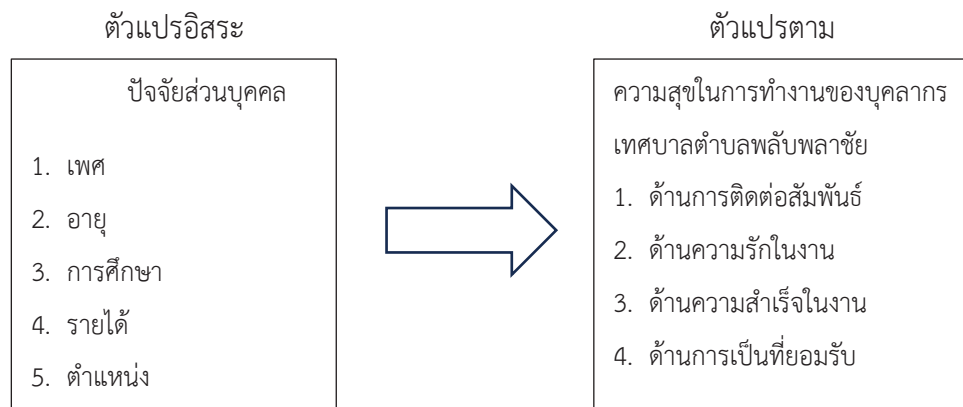
คุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สำเร็จ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ภทรดนัย ฉลองบุญ (2561, น. 590-599) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการ ที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญใน การทำงานส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดและนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ

เกรศ สอนวรวิธา และคณะ (2568, น. 73-74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าปัจจัยทั้ง 8 ด้าน คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ปลอดภัย ครอบครัวยุติ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในทิศทางเดียวกันทั้งหมดและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chaantrarangsee (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยด้านสุขภาวะกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

เทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีของแมนเนียน Manion (2003, pp.652 – 655) ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทุกระดับของเทศบาลตำบลพลับพลาชัย ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 86 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกอง จำนวน 6 คน ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าของ (Likert's Five Rating Scales) (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, น. 358) โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่าน Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) และกำหนดการแปลความหมายความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, น. 358)

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 ระดับความสุขในการทำงานมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ระดับความสุขในการทำงานน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ จะสรุปข้อมูลทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ในครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ T-Test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้ T-Test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 86 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ด้านอายุ พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด 75 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ในด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001–30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 สำหรับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีจำนวนมากที่สุด 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

2. ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัยมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.080) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จ และได้รับการยอมรับในองค์กร

3. ระดับความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.147) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ราบรื่น เป็นมิตร และมีความร่วมมือในการทำงานด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.105) อยู่ในระดับมาก บุคลากรรักและชื่นชอบในงานที่ทำ แม้ว่าจะยังมีบางปัจจัยที่ทำให้แรงบันดาลใจอาจไม่สูงเท่าด้านอื่น ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.104) อยู่ในระดับมาก บุคลากรรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจต่อผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายแม้อยู่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องโอกาสก้าวหน้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.105) อยู่ในระดับมาก บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าและกำลังใจในการทำงาน

4. การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานเกิดจากบรรยากาศและการจัดการขององค์กร มากกว่าความแตกต่างเฉพาะด้านบุคคล

5. ผลการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 15 คน พบว่า

5.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ สรุปได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัยมีความสุขในการทำงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการติดต่อสัมพันธ์และการเป็นที่ยอมรับ ขณะที่ความรักในงานและความสำเร็จในงานยังคงเป็นมิติที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลได้สร้างความแตกต่างต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญ แต่สิ่งสำคัญคือ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการบริหารงานที่เป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีแรงบันดาลใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.2 ด้านความรักในงาน ได้ข้อสรุปว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นพ้องกันว่า การพบปะพูดคุยหรือรับประทานอาหารร่วมกันช่วยสร้างความใกล้ชิด ความเข้าใจ และความผูกพัน อีกทั้งการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ วันสำคัญ หรือโครงการสร้างทัศนคติที่ดี ล้วนช่วยส่งเสริมความรักในองค์กร นอกจากนี้ การดูงานหรือการอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ยังถูกมองว่าเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีบางความคิดเห็นที่เน้นเรื่องการสร้างจิตสำนึกและความเท่าเทียม โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเสมอภาค บางส่วนเสนอการจัดกิจกรรมเชิงทางการมากขึ้น แตกต่างจากบางคนที่เน้นการพบปะไม่เป็นทางการ เช่น การทานอาหารร่วมกัน อีกทั้งยังมีข้อเสนอการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือโครงการเฉพาะเพื่อเสริมสร้างความรักในงาน ซึ่งไม่ปรากฏในทุกความคิดเห็น นอกจากนี้ ข้อเสนอเพิ่มเติมยังมีทั้งการยกย่อง ชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรการจัดโครงการเชิงสัญลักษณ์เพื่อปลูกฝังความรักในงาน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อเพิ่มความสุขและความผูกพันของบุคลากรกับงาน

5.3 ด้านความสำเร็จในงาน ได้ข้อสรุปว่า หลายความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การพบปะพูดคุยและสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเห็นพ้องกันว่า การจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การประชุม การทำโครงการ หรือกิจกรรมกับชุมชน จะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงาน อีกทั้งการมอบหมายงานที่ชัดเจนพร้อมติดตามผลและให้กำลังใจจากผู้บริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมความสำเร็จของงาน ส่วนประเด็นที่แตกต่าง พบว่า บางความคิดเห็นเน้นการใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล เช่น การติดตามและให้กำลังใจอย่างทั่วถึง ในขณะที่บางความคิดเห็นเน้นรูปแบบกิจกรรมที่ต่างกัน เช่น กิจกรรมกับชุมชนเพื่อเข้าใจปัญหาจริง หรือกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การประชุมร่วมงาน รวมถึงบางความคิดเห็นให้ความสำคัญกับการสร้างความมุ่งมั่นและการช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า การจัดระบบงาน สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประเด็นที่เหมือนกันคือ การให้กำลังใจและยกย่องบุคลากร เช่น การชมเชยหรือมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพเต็มที่ รวมทั้งการพัฒนาทักษะและสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการอบรมหรือโครงการต่าง ๆ ส่วนในประเด็นที่แตกต่าง มีข้อเสนอเฉพาะ เช่น การจัดโครงการ “ทำดีมีรางวัล” การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ลดความเครียด และวิธีการยกย่องที่หลากหลาย ทั้งการชมเชยด้วยคำพูด การมอบโล่รางวัล หรือการประกาศให้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมความสำเร็จในงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับระบบงานที่ชัดเจนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการดูแล ด้านจิตใจและแรงจูงใจของบุคลากรด้วย

5.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ได้ข้อสรุปว่า พบว่าผู้บริหารและบุคลากรเห็นพ้องกันหลายประการ โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายอย่างถูกต้อง ตลอดจนให้การสนับสนุนและกำลังใจแก่บุคลากรเมื่อพบปัญหา อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่แตกต่างกัน เช่น บางความคิดเห็นเน้นการเข้าถึงประชาชนอย่างเท่าเทียม การมอบนโยบายและการประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในขณะที่ บางความเห็นเน้นการพบปะพูดคุยบ่อยครั้ง การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อความสุขสันทนาการ และการให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลเมื่อเผชิญปัญหา ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะทั้งหมดชี้ไปในทิศทางเดียวกันคือการสร้างความไว้วางใจ ความใกล้ชิด และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับที่แท้จริงและช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว สามารถนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จ และได้รับการยอมรับในองค์กร ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ กุศลคุณ (2562, น. 80) เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี สุขหรั่ง (2560, น. 39) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงความสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาร่วมกันแก้ไข หรือสามารถพูดคุยในเรื่องส่วนตัวได้จะส่งผลให้ เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ก่อให้เกิดความผูกพันต่อที่ทำงานและองค์กรตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ

เมธพร พังลักขณ์ (2559, น. 67) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562, น. 114) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่ง ฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรักในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรรับรู้ว่าคุณภาพงานที่ตัวเองมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นการรับรู้ถึงความรักในงานจะค่อย ๆ แปรเปลี่ยนเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565, น. 65 – 66) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ขำเลิศ (2559, น. 69) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ และความรู้พื้นฐานในการนำเทคโนโลยีในปัจจุบันมาใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับมอบหมาย งานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพราะมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภาระงาน จึงนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ รวมไปถึงบุคลากรเองยังมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้อีกด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิงรอง โชติธรรมกุล (2559, น. 68) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันัษพร เล่าฮะ และชินโสณ วิสฐนิจิกิจา (2562, น. 41) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ analysis ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนจากชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นเขตการปกครองนั้น จึงทำให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น จึงนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในผลงาน ยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในองค์กร การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงานใน การปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ เลิศไกร (2561, น. 40) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียรและคณะ (2560, น. 38) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน

3. การศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีการอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, น. 73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จึงนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมพบว่า แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยเน้นการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอก เช่น การออกพื้นที่หรือกิจกรรมสัมพันธ์และการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกองแผนก รวมถึงจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บริหารต้องมีบทบาทชัดเจนในการจัดประชุมหรือกิจกรรมร่วมกัน และพัฒนาโครงการพิเศษเฉพาะอย่างต่อเนื่อง เช่น "เทศบาลผูกพันนิรันดร์" นอกจากนี้ ผลการสัมภาษณ์บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมและพฤติกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา จิตอาสา การรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความสามัคคี การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการและการจัดอบรมศึกษาดูงานร่วมกันเป็นประจำจะช่วยให้สร้างความเข้าใจที่ดี ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การสื่อสารภายในองค์กรที่มากขึ้น การพูดคุยด้วยถ้อยคำที่ดี การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2 ด้านความรักในงาน โดยภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าการพบปะหรือรับประทานอาหารร่วมกันช่วยสร้างความใกล้ชิด ความเข้าใจ และความผูกพัน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมร่วม เช่น กิจกรรมสันทนาการ โครงการสร้างทัศนคติที่ดี และการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การสร้างจิตสำนึกและความเท่าเทียม โดยให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเสมอภาค และควรมีการจัดกิจกรรมเชิงบวกอย่างไม่เป็นทางการ เช่น

การทำงานอาหารร่วมกัน รวมถึงการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือโครงการเฉพาะเพื่อเสริมสร้างความรักในงาน ที่สำคัญยังรวมถึงการยกย่องชมเชย การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร การจัดโครงการเชิงสัญลักษณ์เพื่อปลูกฝังความรักในงาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขและความผูกพันของบุคลากรกับงาน

4.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน คือบุคลากร ได้รับมอบหมายงานอย่างตรงความรู้ ความสามารถ บุคลากรมีความสมัครสมานสามัคคีองค์กรมีการปกครองอย่างมีระบบ จึงทำให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่องของความตรงต่อเวลาและควรจัดให้มีการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

4.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถือ คือ บุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจมีการยอมรับนับถือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอได้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชนให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมสันทนาการ

1.2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการยกย่องชมเชย ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมแรงใจแก่บุคลากร

1.3 ด้านความรักในงานและความสำเร็จในงาน ควรมีการปรับปรุงระบบประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกโดยใช้วิธี วิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจมิติทางจิตใจและแรงจูงใจที่ซ่อนอยู่

2.2 ควรเปรียบเทียบหลายเทศบาล เพื่อหาความแตกต่างของบริบท และสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.3 อาจพิจารณาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เพื่อสร้างคุณค่าต่อองค์กรและสังคมในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กรเกษ สอวรวราร, ศุภพัชรพิมล สิมลี, และสมเกียรติ วันทะนะ. (2568). ความสุขในการทำงานของบุคลากร
 สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี, *มนุษยสังคมสาร (มสส.)*, 23(2). 57-77
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. สำนักพิมพ์แอพโพร
 พรินท์.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และสิรินธร สินจินดวงค์. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy
 Workplace R : Result สุข..ด้วยผลลัพธ์องค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แอพโพรพรินท์.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การความสุขในการทำงานและความผูกพัน
 ในงานกรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร* [งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญา
 มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม หน่วยที่ 2 ใน ชุดเอกสารการสอน
 วิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐาปนา ฉิ่นไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. ธนธการพิมพ์.
- นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, อธิภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์ , ภัทรวดี ทองคำแท้, และจุฑิชัย อารักษ์
 โพชนงค์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร*, 4(2), 182 – 206.
- ประสงค์ อุทัย. (2566). *หลักการบริหารทางธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์, และชลิดา ศรมณี. (2539). *องค์การและการจัดการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ”. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์
 มจร.*, (ฉบับพิเศษ), 590 – 599.
- วันขพร เล่าฮะ, และชินโสณ วิสิฐนิจกิจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน
 ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ . *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2),
 229 – 239.
- วิภาวี สุขห่อง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
 ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). สามลดา.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. วี.พรินท์ (1991).
- เสน่ห์ จัยโต. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อรรณณ เลิศไกร. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิบูล
จังหวัดนครศรีธรรมราช [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ รักธรรม, และเฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (ฉบับปรับปรุงที่ 1).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- อัมพร อารงลักษณ์. (2558). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*,
16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes* (9th ed.). Chicago, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive organizational culture* [Publication details
not available in uploaded files].
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for
wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling &
Development*, 78(3), 251–266. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>