

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่
อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร

Factors affecting the happiness of employees at work in Thung Yai
Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District,
Phichit Province

รชต ประสานทอง

Rachata Prasanthong

ธเนศพล อินทร์จันทร์

Thanetphon Inchan

กรรณสิทธิ์ สะและน้อย

Kannasit Sa-laenoi

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Master of Public Administration,

Public Administration field, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University

Corresponding author, e-mail: ank_poo_chin@hotmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 17 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 21 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 1 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 53 คนจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.28$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความรักในงาน (Love of the work) รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การติดต่อสื่อสาร (Connection) และความสำเร็จในงาน (Work achievement) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานของบุคลากร



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข, การทำงานของบุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

Abstract

This research aims to 1. Study the level of happiness at work of personnel of Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province and 2. Study the personal factors affecting the happiness at work of personnel of Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province. This is a quantitative research. The data were collected from the sample group, which is personnel of Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province. The sample group consists of 53 people. The data will be analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation, and hypothesis testing.

The research results found that the personnel of the Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province were mostly female, 30 people, aged between 31-35 years, had a bachelor's degree, a salary of 15,001-20,000 baht, and had been working for 1-5 years. The happiness of the personnel of the Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province, in all 4 dimensions, was at a high level, with an average value of ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.28$). When considering each aspect, it was found that Love of the work was second, followed by Recognition, Communication, and Work achievement. The results of the hypothesis testing found that personal factors, gender, age, education level, salary, and working period were different. The happiness of the personnel of the Thung Yai Subdistrict Administrative Organization, Pho Prathap Chang District, Phichit Province, in all 4 dimensions, was significantly different at the .05 level.

Keywords: Factors affecting happiness, personnel performance, Thung Yai Subdistrict Administrative Organization.

บทนำ

ในประเทศไทยกระแสการทำงานอย่างมีความสุขได้รับความนิยมมากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกลงในเชิงบวกให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสุข การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน หน้าที่การงานเจริญเติบโตก้าวหน้า มีความมั่นคงในงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) เพราะมนุษย์ต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง การที่คนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญฤดา สุรินทร์, 2556)

ดังนั้น ความสุขถือเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพเมื่อคนมีความสุขกับการทำงาน และในสถานที่ทำงานแล้ว ย่อมมีพฤติกรรมในทางบวก สามารถขับเคลื่อนหรือนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานแล้ว ย่อมมีพฤติกรรมไปในทิศทางลบ เช่น ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดงาน ลางานบ่อย หรืออาจลาออก (จตุพร ไชยราช, 2561) จึงควรมีสถานะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะคนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เห็นได้ว่าการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่คนทำงานก็มีความสุข อยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ศุภวัฒน์ วิรักษะโม, 2553) จะเห็นได้ว่า การทำงานไม่เพียงแต่การสร้างผลงานและสร้างผลลัพธ์ต่อองค์กรแต่เพียงเท่านั้น แต่การทำงานยังต้องคำนึงไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สวัสดิการ ค่าตอบแทน และรวมไปถึงความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการทำงานได้อย่างมีความสุขนั้นจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา การทำงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขก็จะช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพัน ความสนุกสนาน และความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างการทำงานก็จะหมดไปกลายเป็นการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน จึงเป็นภาวะอารมณ์ที่สะท้อนความยินดี ความพึงพอใจและความคิดเชิงบวกในผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลเกิดการรับรู้ด้วยตนเองและเกิดความพึงพอใจต่อผลลัพธ์นั้นไม่ว่าผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม โดยความสุขในการทำงานต้องมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจต่อคุณธรรมและจริยธรรมในเชิงปฏิบัติและการตัดสินใจของตนในการทำงานด้วย ดังนั้น การที่บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานก็จะเป็นผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เมื่อบุคลากรมีความสุข ก็จะทำให้งานที่ทำออกมามีความสุข รวมไปถึงความสุขก็จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วขึ้นอีกด้วย

ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ความขัดแย้งกันในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นซึ่งความสุขเป็นพลังงานอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิตในโลกของการทำงานก็เช่นเดียวกันชีวิตการทำงานจำเป็นต้องมีความสุข เพราะนั่นเป็นการพิสูจน์ว่าผลงานที่เราทำออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ความสุขทำให้เรารู้สึกว่าอยากจะทำทุกวันวันทำงานมีคุณค่าทำอย่างไรจึงมีความสุขในการทำงาน พนักงานหลายคนมักจะเกิดข้อสงสัยว่าทำอย่างไรจึงมีความสุข เพราะงานที่ทำแต่ละวันนั้น ล้วนเต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน การจะเป็นพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและมีความสุขนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย แต่หากลองพิจารณาจะเห็นว่าความสุขในที่ทำงานนั้น



สร้างได้ไม่ยาก เพียงแต่พนักงานต้องปรับทัศนคติ ลดความกดดันที่มีในการทำงานให้น้อยลง เพียงเท่านั้น ก็จะเป็นพนักงานที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่แข็งแรง (นันทนา ละม่อม และพิชญาดา พันผา, 2561)

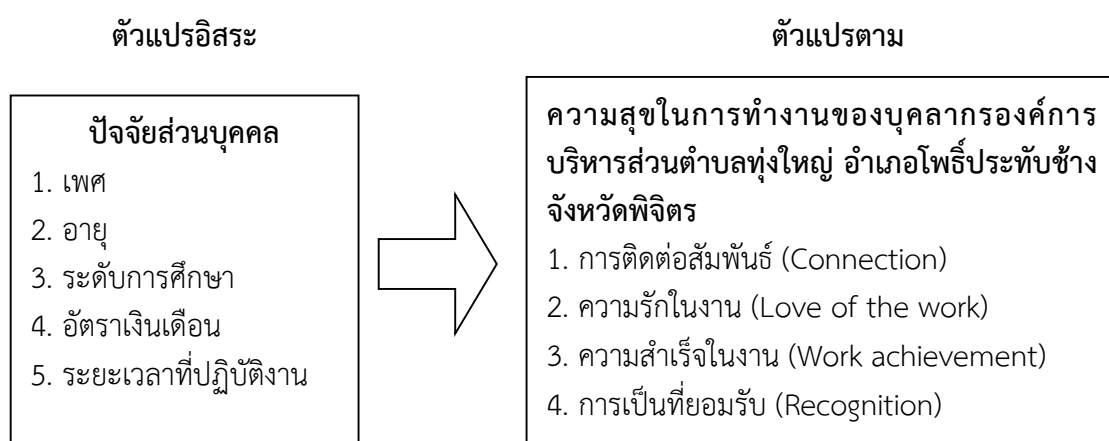
จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร มีภารกิจในด้านการพัฒนามากมาย ซึ่งการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรนั้น จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา โดยปัจจัย สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จนั้นต้องเริ่มต้นมาจากความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างแรงจูงใจในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรต่อไป เพราะถ้าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร มีความสุขในการทำงานแล้วนั้น นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้นแล้วนั้นก็จะสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน และให้บริการ รวมไปถึงตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งตามหลักจำแนกตามวิธีการดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ในลักษณะปลายปิดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 53 ชุด โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะดำเนินการส่งให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ต่างๆ จากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดูแลและควบคุม รวมถึงการอธิบายรายละเอียดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสงสัยด้วยตนเอง และเมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว และผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรในการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ สถิติเชิงพรรณน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรทดสอบด้วยสถิติ Independent Sample t-Test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระไม่เกิน 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร จำนวน 63 คน (ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร, พศจิกายน 2567)



1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร จังหวัดแพร่ 53 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อัตราเงินเดือน (5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the Work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3. ขอบเขตด้านสถานที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร

เกณฑ์การแปรผล

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย โดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผลการดำเนินงานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร กำหนดค่าเฉลี่ยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 และเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมา 25-30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา อัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.28$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความรักในงาน (Love of the work) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.68$) การติดต่อสื่อสาร (Connection) ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 0.62$) และความสำเร็จในงาน (Work achievement) ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. เพศ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อายุ พบว่า ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรใน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งค่า sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ระดับการศึกษา พบว่า ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรใน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งค่า sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรใน ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. อัตราเงินเดือน พบว่า ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ซึ่งค่า sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งค่า sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน 1 - 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอฟุ่ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.28) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความรักในงาน



(Love of the work) รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การติดต่อสื่อสาร (Connection) และความสำเร็จในงาน (Work achievement) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ และงานวิจัยของ จิรภัทร โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา บุญทวี (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กท.7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกันและบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

องค์ความรู้ที่ได้รับ

โดยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยได้ดังนี้ ระดับความสุขในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้เราเข้าใจถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานทราบถึงสถานะปัจจุบันในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานในที่ทำงานของตน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การศึกษายังได้พิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หรือสถานะทางครอบครัว ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาสามารถช่วยให้ผู้นำและผู้บริหารทราบถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น

การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้กำลังใจและการยอมรับผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมการพัฒนาและการฝึกอบรมจากการศึกษาอาจช่วยให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาการของบุคลากร การมีโอกาสรู้และเติบโตในอาชีพ ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและความพึงพอใจในการทำงาน

การสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถส่งผลให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่และองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้ ซึ่งอาจจะประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยทางด้านการทำงาน, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่งงาน เป็นต้น

การจัดทำตารางเปรียบเทียบสามารถทำได้โดยการแยกประเภทของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับความสุขตามปัจจัยต่างๆ เพื่อสรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เช่น

ปัจจัย	ผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน
อายุ	ความสุขในงานอาจเปลี่ยนแปลงตามช่วงอายุ เช่น คนอายุน้อยอาจมีความสุขในด้านการพัฒนา และการเรียนรู้มากกว่า
ประสบการณ์การทำงาน	บุคลากรที่มีประสบการณ์มากอาจมีความสุขในการทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากมีความเข้าใจในงานที่ทำ
ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งสูงอาจทำให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้นจากการได้รับความเคารพและโอกาสในการตัดสินใจ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานส่งผลให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น

ตารางเปรียบเทียบระดับความสุขตามปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานนี้มีรายละเอียดเพิ่มเติมจะช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในเชิงลึกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการพัฒนา นโยบายที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข เช่น การปรับปรุงสภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน



1.3 นโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางด้านอารมณ์ และกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2.2 การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในทุกช่วงชีวิตการทำงาน

2.3 การสร้างช่องทางสื่อสารที่ตรงระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ หรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป

3.2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- ขวัญฤตา สุรินทร์. (2556). ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. *การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- นันทนา ละม่อม และพิชญดา พันผา. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 58(4), 1-25.
- จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา. *ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*. 6(พิเศษ), 590-598.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. *คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น*.



- วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. *รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.