

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS OF PERSONNEL AT WORK IN THE
PRACHINBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PRACHINBURI
PROVINCE

เชมษิญากรณั บุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี (2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 786 คน จึงได้กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณได้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สวัสดิการและการพัฒนา และ ความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า

คำสำคัญ ประชากรศาสตร์, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the demographic factors that affect the work happiness of personnel in the Prachinburi Provincial Administration Organization, and (2) study the factors of job characteristics that affect the work happiness of personnel in the Prachinburi Provincial Administration Organization. The population used in this research was 783 personnel, identified a sample of 450 respondents through a precise sampling approach. The tools used to collect the data were questionnaires, and the statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. Testing the average using statistics One-way variance analysis Pair test with calculation of the difference between the mean and multiple regression analysis.

The results of the study showed that (1) personnel with age, education level, Marital status: different monthly income levels, different happiness at work. (2) Factors in job characteristics that affect the work happiness of personnel in the Prachinburi Provincial Administration Organization. The most statistically significant impact on job happiness at the level of 0.05 is welfare and development and relationships in teams and with leaders

Keywords Demographics, Job Characteristics, Job Happiness

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน ไม่ใช่แค่เพียงความรู้สึกดีส่วนบุคคล แต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบ ในยุคที่การแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความสุขในการทำงานกลายเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ยังลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิง บุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานด้วย (นัทกร ไชยขจรรัตน์. 2565, หน้า, 52)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (2567 – 2569) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้ 1) ความต้องการด้านทักษะ 2) ความต้องการด้านความรู้ 3) ความต้องการพัฒนางาน รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์กร ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โครงสร้างอายุข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคน จากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569) และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี, 2567)

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการบริการ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรียังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การมีบุคลากรที่มีความสุขจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่น

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น การวิจัยในประเด็นนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพการบริการที่ดี และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
2. ปัจจัยทางด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 786 คน กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม อ้างอิงโดยใช้ สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวนตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยทั้งสิ้น 450 คน

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

(Kotler & Armstrong, 2018) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาประชากรมนุษย์ในด้านขนาด ความหนาแน่น สถานที่ อายุ เพศ เชื้อชาติ อาชีพ และ สถิติอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของประชากรศาสตร์สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในการตลาดและกลยุทธ์ทางการตลาดด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

(จำนง นามมาและจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564) อธิบายว่ามีปัจจัยอยู่ 3 ประเภท ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า และปัจจัยด้านสวัสดิการและการพัฒนา

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมการทำงานมีผลสำคัญต่อสุขภาพของผู้ทำงานสิ่งแวดล้อมที่ดีส่งผลให้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีและมีความสุขในการทำงานในทางตรงข้าม หากสิ่งแวดล้อมไม่ดี เช่น มีอันตรายต่อสุขภาพหรือทำให้เกิดความไม่สบายกายและใจ จะส่งผลให้เกิดความเครียดและความเสี่ยงต่อการทำงาน อาจนำไปสู่การเกิดโรคหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่สูง ผู้ประกอบกิจการจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่และส่งเสริมสุขภาพเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขลักษณะในสถานที่ทำงานแนวคิดโดยภาพรวมของการจัดการในสถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของคนทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า

การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุมิได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคล ในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจ

ปัจจัยด้านสวัสดิการและการพัฒนา

สวัสดิการหรือสวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการต่างๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งในด้านกายและใจ มีสุขภาพดี ปลอดภัยในการทำงานมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในชีวิต รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อจัดสวัสดิการในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจ 3 ประการ ได้แก่

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) องค์ประกอบของการเกิดความสุขในการทำงานนั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การรู้สึกว่าได้ใช้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในที่ทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิต ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้วก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม อ้างอิงโดยใช้ สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็น จำนวน 450 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ในแต่ละด้านใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย การแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน โดยใช้ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 450 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0

ส่วนที่ 2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสวัสดิการและการพัฒนา และด้านความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาอยู่ในระดับ

มากที่สุด ด้านสวัสดิการและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$)

ส่วนที่ 3 จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงาน ด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และด้านการยอมรับและความเคารพ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.65$) ด้านความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการยอมรับหรือความเคารพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$) และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 – 60 ปี ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีสถานภาพโสด สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส คู่สมรสเสียชีวิต และหย่าร้าง ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001 - 40,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี (Y) คือ สวัสดิการและการพัฒนา (X_2) ความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า (X_3)

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 – 60 ปี อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรในช่วงอายุ 31-40 ปี มีพลังงานและความกระตือรือร้นในการทำงานสูง อาจอยู่ในช่วงที่มีการพัฒนาและเติบโตในอาชีพการงาน ซึ่งทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 41-60 ปี ที่อาจรู้สึกถึงความสำเร็จหรือความมั่นคงในตำแหน่งงานมากกว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจพบว่าโอกาสในการเติบโตหรือเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพของตนมีจำกัด เมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งอาจได้รับโอกาสที่สูงกว่าในการพัฒนาและเติบโตในองค์กร การขาดโอกาสเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่ารู้สึกท้อแท้และมีความสุขในการทำงานน้อยลง ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีสถานภาพโสดสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส คู่สมรสเสียชีวิต และหย่าร้าง อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสหรือมีครอบครัวอาจมีภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบุตร รับผิดชอบในด้านการเงิน หรือการจัดการกับปัญหาภายในครอบครัว ซึ่งอาจเพิ่มความเครียดและความวิตกกังวลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การที่ไม่มีความเครียดเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดสามารถโฟกัสไปที่การทำงานได้มากกว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001 - 40,001 บาทขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า (15,001-40,000 บาท) มักจะอยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูง หรือมักต้องเผชิญกับความกดดันจากงาน เช่น การบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น หรือการบริหารงานในระดับที่ซับซ้อนกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดมากขึ้นส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ได้น้อยกว่า มักมีงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบสูงหรือท้าทายเท่า การที่ไม่มีความกดดันเหล่านี้ อาจทำให้พวกเขามีความสุขในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ สวัสดิการและการพัฒนา และความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานร่วมกันในทีมมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หัวหน้าเปิดกว้างต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากทีมงาน ความคิดเห็นของบุคลากรได้รับการพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจของทีม สามารถพูดคุยหรือปรึกษาหัวหน้าเกี่ยวกับปัญหาในงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานด้านการทำงานและการพัฒนาอาชีพ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในที่ประชุมหรือกิจกรรมกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในทีมและกับหัวหน้า และสวัสดิการและการพัฒนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แต่ในด้านสวัสดิการและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$) จากตารางที่ 4.2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในด้านสวัสดิการและการพัฒนา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาในการความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

1. มีการประเมินและปรับปรุงสวัสดิการให้ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ, ประกันชีวิต, หรือสวัสดิการอื่นๆ ที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดภาระทางการเงินให้กับบุคลากร
2. จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในงานได้ดีขึ้น และสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา เช่น การสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมในโครงการใหม่ ๆ การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
4. สร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน
5. มีระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรมจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าการพัฒนาและความสำเร็จในงานได้รับการยอมรับและตอบสนองต่อความพยายาม

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ได้แก่ ด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงาน ด้านการยอมรับหรือความเคารพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$) จากตารางที่ 4.4 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาในการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

1. การมีพื้นที่ทำงานที่สะอาดและจัดระเบียบจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและไม่เครียดจากความยุ่งเหยิง ซึ่งจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน
2. การใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดจากการใช้เทคโนโลยีที่ล้าสมัย
3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหัวหน้า เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม หรือการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรและผ่อนคลาย
4. ผู้บริหารสามารถจัดให้มีการดูแลสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น การจัดโปรแกรมการออกกำลังกาย หรือการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การทำสมาธิหรือการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา
5. ผู้บริหารสามารถพิจารณาขยายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากบ้าน (Work from Home) หรือการให้เวลาในการพักผ่อนเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่รู้สึกเครียดจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่จำกัด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ควรขยายการศึกษานี้ไปยังหน่วยงานหรือองค์กรในระดับอื่นๆ เช่น องค์กรภาครัฐอื่นๆ หรือภาคเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างองค์กรต่างๆ
2. ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ศึกษาเป็นเพียงบางด้านเท่านั้นซึ่งอาจพิจารณาปัจจัยในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจพิจารณาใช้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ นามมาและจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. วารสาร มจร
อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉ. 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564), หน้า 763.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ ครั้งที่ 15.
นนทบุรี : เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- นัทกร ไชยธงรัตน์. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับ
ที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/issue/view/17553/4565>.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้น 22 สิงหาคม 2567 จาก,
<http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. (2567). แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี. จาก <https://prachinpao.go.th/sites/wp-content/uploads/2023/09/แผนพัฒนาบุคลากร-ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี-ประจำปีงบประมาณ-พ.ศ.-2567-2569-.pdf>.
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing*. (17th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New York: Harper and Row Publication.