

ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

THE HAPPINESS OF WORKING FOR LOCAL EMPLOYEES IN KRABI

รุ่งฤดี สมศรี

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ 3) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ 403 คน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ t-test F-test และ Pearson correlation

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 1 - 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และมีรายได้ที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, พนักงานส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the personal factors affecting the happiness at work of local employees in Krabi 2) to study the factors affecting the happiness of local employees in Krabi province. happiness at work of local employees in Krabi 3) to study the level of happiness at work of local employees in Krabi province. 403 local staff in Krabi province, the researcher studied from the whole population. The tool used was a questionnaire. Data were analyzed using statistical software packages. The statistics used to test the hypothesis were t-test, F-test and Pearson correlation.

The results showed that Most of the samples were females of 244 people, representing a percentage. 60.5 aged between 31-40 years, 196 people, representing 48.6%, having a bachelor's degree, 274 people, representing 68.0%, having a full-time position of 223 people, or percentage 55.3 There are 160 people who have a working period of 1 - 5 years, representing a percentage. 39.7 and have income 15,001-20,000 baht, amounting to 172 people, representing a percentage 42.7 Local employees in Krabi province had a high level of overall working quality of life. and the overall level of happiness in working for local employees in Krabi province is at a high level

The hypothesis test results showed that Local employees with different personal factors had the same overall happiness at work. The quality of working life factor was correlated with happiness at work of local employees in Krabi province at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: happiness at work, local employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และอาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์ไม่ต้องการอะไรนอกจากความสุข การกระทำใดๆ ล้วนต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ ความสุข คือ กิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่าสุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิต ที่มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งนำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ที่ดี มีอารมณ์ทางด้านบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัวมีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานเป็นความปรารถนาที่อยากคงไว้ให้ยาวนาน คนที่มีความสุขจะคิดทำ แต่ในสิ่งที่ดี ซึ่งจะ

ตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข (Layard, 2005 อ้างในเกษม ตันติผลาชีวะ, 2556) ซึ่งความสุขนั้นเป็นการสร้างสมดุลทางอารมณ์ในด้านบวกและด้านลบในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำ อย่างเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดีไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรค ก็ไม่ท้อถอย (เกษม ตันติผลาชีวะ, 2556)

ในปัจจุบันคนทำงานย่อมมองหาประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้ตัวเรามีความสุขเกิดคุณค่าและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม คนทำงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงาน ที่ต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่สำคัญต่อองค์กร ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีจากสมาชิกของกลุ่มในสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องหมั่นบำรุงจิตใจโดยการเสริมแรงทางบวกต่อการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ให้และเอื้อเฟื้อ แบ่งปันต่อผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับสุวรรณี จันทรดำเนินพงศ์ (2558) ที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน” การหาถ้อยคำต่าง ๆ มากกล่าวเพื่อปลุกเร้าอารมณ์ของคนทำงานให้เกิดความมุ่งมั่นมีพลังในการทำงานเกิดได้ และในชีวิตจริงแล้วเราสามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ในทุกโอกาสเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2557) ที่กล่าวว่าคนทำงานย่อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อผลตอบแทนที่ควรได้รับ สิ่งเหล่านี้จัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งสิ้น มนุษย์จึงได้พยายามแสดงออกถึงการทำงานที่ต้องประสานหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปแบบของความร่วมมือเพื่อให้งานที่บรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสำหรับหน่วยงานหรือที่ทำงานก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งอยู่เสมอ การสร้างองค์กรให้เกิดความเป็นระบบมีระเบียบมีข้อตกลงร่วมกัน สร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรรวมถึง มีการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างให้องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เมื่อคนทำงานมีความสุขย่อมส่งผลโดยตรงต่อองค์กร และยังผลกระทบไปยังครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ชุมชนที่อยู่อาศัยและหน่วยงานใกล้เคียงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน มีแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ที่เรียกว่า Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด ประกอบไปด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) คือ การส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) ทางสงบ (Happy Soul) คือ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน 5) หาความรู้ (Happy Brain) คือ การส่งเสริมให้พนักงานรู้จักศึกษาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิตเกิดความมั่นคง 6) ปลอดภัย (Happy Money) คือ การสนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้เงิน บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว 7) ครอบครัวดี (Happy Family) คือ การส่งเสริมให้พนักงาน ตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การสื่อสารซึ่งกันและกันการสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง และอบอุ่น 8) สังคมดี (Happy Society) คือ การ

สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่พนักงานทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งแนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณจากงาน (ทองคำ สรวมศิริ, 2557)

ในสภาพปัจจุบันจากปัญหาการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อาจกล่าวได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่มีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่กำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่องอันมีสาเหตุมาจากองค์การมีการปรับตัวในยุคนิวอร์มอล (New Normal) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี ทั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นยังมีภาระอันหนักหน่วงที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงทำให้ประสบปัญหาในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดความท้อแท้และขาดความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั้นหมายถึงความท้อแท้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ ให้มีความสุขในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอันนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของหน่วยงานสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ 403 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่, 2565)

ขอบเขตด้านระยะเวลา วิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2565 ถึง เดือน เมษายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์(2555) การแบ่งส่วนตามหลักประชากรศาสตร์(Demography Segmentation) จะแบ่งส่วนโดยใช้หลักการและข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมาย และเป็นวิธีที่ง่ายต่อการวัดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลิ้มสงวนกุลธร, 2555) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัว รูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป อายุเฉลี่ยของแรงงาน กำลังคนสูงขึ้น ผู้คนต้องทุ่มเทในการทำงานให้ได้ผลงานเป็นที่พอใจของนายจ้าง จึงเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าและผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานในที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นมุมมองของการบริหารองค์กรในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ 403 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่, 2565) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ โดย 1 คือน้อยที่สุดและ 5 คือมากที่สุด 3) ความสุขในการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ด้วยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 40 ราย โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha กับตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ ได้ค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.946

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบ t-test F-test และ Pearson correlation

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 403 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 1 - 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และมีรายได้ที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.12$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ($\bar{x}=4.09$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}=4.06$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}=3.84$) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.75$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}=3.64$) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.57$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.109$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.18$) รองลงมา คือ ท่านมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.17$) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\bar{x}=4.16$) ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\bar{x}=4.14$) ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวันที่เป็นวันทำงาน ($\bar{x}=4.13$) ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.11$) ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ($\bar{x}=4.08$) ท่านชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ท่านทำทุกครั้ง ($\bar{x}=4.06$) ท่านมักยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอขณะทำงาน ($\bar{x}=4.05$) งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ดี และมีความน่าสนใจ และท่านมีความกระตือรือร้น มีพลังงานและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ($\bar{x}=4.04$) และท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่องานที่ท่านปฏิบัติบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.01$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน	
	<i>r</i>	<i>Sig</i>
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	0.493	0.000**
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.569	0.000**
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.457	0.000**
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.765	0.000**
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.547	0.000**
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	0.514	0.000**
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.758	0.000**
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.614	0.000**
รวม	0.634	0.000**

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขแล้ว จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นความสำคัญและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์รัตน์ อยู่ประเสริฐ (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ซึ่งสอดคล้องกับ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อู่ยประเสริฐ (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าเมื่อทำงานร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน อาทิเช่น แข่งขันกีฬาพนักงาน ทัศนศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ หรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ควรสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพด้วยการให้ขวัญและกำลังใจโดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการ กิจกรรมต่างๆที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร และประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ควรกำหนดยุทธศาสตร์ ภารกิจ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีตัวชี้วัดความสุขในการทำงานที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ความสุขในการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ผู้บริหารจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ด้วยการนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขทั้ง 8 ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดค่านิยมที่ดีต่อตนเองและหน่วยงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จในงาน ที่ตนได้รับมอบหมาย ด้วยความรับผิดชอบและเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข เช่น

2.1 พิจารณาจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากร นอกเหนือเงินเดือนจากทางราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การทุ่มเทกำลังกายและใจให้กับองค์การ

2.2 พิจารณาพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกาย สุขใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3. พิจารณาให้ความรู้และฝึกอบรมทักษะในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 พิจารณาจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ไปยังหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

เกษม ดันติผลาชีวะ. (2546). อยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ : วันเนสพริ้นติ้ง.

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2558).ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- บุรินทร์ ภูพรหมมาศ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปพิชญา วรรณสุข. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2447). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง). (2547). การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะ ปรัชญาสู่นิยามกับพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (พุทธศาสนาและปรัชญา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (หลักสูตรการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ). คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุวรรณี จันทร์ดำเนินพงศ์. (2558). องค์การแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2557). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health. Journal of Occupation Psychology. 63: 193 - 210
- Walton, R.E. (1973). Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Chermis. The Quality of Working Life. New York: Free Press. 93 - 95.