

**ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**HAPPINESS AT WORK OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION PERSONNEL IN
THE AREA THA SALA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE**

จักรรินทร์ วรินทร์เวช^{*1}, อาภาภรณ์ สุขหอม², กิจฐเขต ไกรวาส³, นันธิดา จันทรศิริ⁴
JAKKARIN WARINTARAWET^{*1}, ARPAPORN SOOKHOM², KITTACHET KRIVART³, NANTIDA JANSIRI⁴

^{1,2,3}รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

^{1,2,3}MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION WALAILAK UNIVERSITY

^{*1}Email : jakkarin.w@gmail.com

วันที่รับบทความ 22 กุมภาพันธ์ 2568

วันแก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2568

วันตอบรับบทความ 1 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีผลการศึกษาดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 46.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.90 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.80 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วงมี 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 30.40 และส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็น อันดับแรกรองลงมา คือด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็น ปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย 3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงานพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับม ความสุข (Happy) โดยมีค่าเฉลี่ย 5 ครอบครัวดีเป็น มิติที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือมิติที่ 4 คือจิต วิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 7 ใฝ่ รู้ดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดย ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการ ทำงานเพิ่มขึ้นต่ำในขณะเดียวกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงานของ บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

คำสำคัญ: บุคลากร; ความสุขในการทำงาน; ปัจจัยด้านลักษณะงาน; ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

Abstract

The objectives of this study were: 1. To study the level of happiness at work among personnel of local government organizations in Tha Sala District. Nakhon Si Thammarat Province and 2. To study factors affecting the happiness at work of personnel in local government organizations. Nakhon Si Thammarat Province The results of the study are as follows: 1. Results of the analysis of personal factors in this research. There were 184 respondents, most of whom were female. Accounting for 80 percent, the average age is between 36 - 45 years, 46.70 percent have marital status, 67.90 percent. The sample has a bachelor's degree level, 65.80 percent. The average monthly income is in the range. 15,001 - 20,000 baht, 30.40 percent, and most of them have a working period of 5 - 10 years, calculated as a percentage 35.902. Factors related to overall happiness at work are at a high level. And when considering each factor, it was found that the nature of work is the factor that makes personnel highly happy at work. first, second namely, the relationship aspect at work and the aspect of compensation and benefits. Factors that make personnel least happy at work are ranked last. 3. Results of analysis of happiness levels at work. It was found that the level of happiness at work of personnel of local government organizations in the Tha Sala District area Nakhon Si Thammarat Province is at the level of happiness (Happy) with the 5th dimension being a good family. Dimension that personnel of local government organizations in the Tha Sala District area Nakhon Si Thammarat Province Having high happiness at work is the first priority. Followed by the 4th dimension: good spirit, 1st dimension: good health, 3rd dimension: good spirits, 6th dimension: good society, 9th dimension: good work, 7th dimension: eager to know well, 2nd dimension: good relaxation, respectively, and 8th dimension: health. Good money It is a dimension that personnel of local government organizations in the Tha Sala District area Nakhon Si Thammarat Province has the least happiness at work, which is ranked last. 4. Results of the analysis of the relationship between factors affecting happiness at work in terms of job characteristics and happiness at work of personnel using statistical analysis of the values. efficiency Pearson Product Moment Correlation Coefficient found that, overall, factors affecting happiness at work in terms of job characteristics are related to happiness in personnel work Statistically significant at the level 0.01 with a relationship in the same direction at a low level, that is, when work characteristics factors increase Personnel will be happy to working hours increased at the same time, factors affecting happiness at work Relationships in the place Work and compensation and welfare are related to happiness at work of personnel at a statistical significance level. 0.01, with a relationship in the same direction at a moderate level, that is, when factors in workplace relationships and compensation and benefits increase, personnel will have a moderate increase in happiness at work.

Keywords: Personnel; Happiness at work; Work characteristics factors; Factors in workplace relationships

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่ จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็น บ้านหลังที่สอง (ขวัญลดา สุรินทร์, 2559) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึง เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็มีความสุข ยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับ ความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานใน องค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มี ประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรักษะโม, 2563) ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมี การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้ เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะ คนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบ ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนั้นจากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจ ในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554) ปัจจุบันนี้หลาย องค์กรได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เห็นได้ จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนา เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็น หน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด อาทิ เช่น การให้สิทธิแก่ประชาชนใน การเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้าน เข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการประชาชน การ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้

แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนผ่านการประชุม ประชาคมในคราวจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือการให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอาชีพหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิด ความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม ทำให้ สถานะของพนักงานถูกลดความสำคัญลง นอกจากนี้ปริมาณงานที่มากเกินไปจากการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จนเกิดงานล้นคน ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่สุด ดังนั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ท่าศาลา มีความหลากหลายทั้งด้านงบประมาณ เงินสะสม กองทุนหมุนเวียนต่างๆ ที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากทำให้ พนักงานท้องถิ่นเมื่อเจอปัญหาที่ถูกสะท้อนจากประชาชนทำให้การบริหารจัดการแตกต่างกันไป ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จนทำให้การบริหารเป็นไปได้อย่าง จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มี แรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น ช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผู้ศึกษาสนใจ นำกรอบแนวคิดความสุข 9 มิติมาใช้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน (สุภัทรา เผือกโสภา, 2562) หมายถึง ความสุขเมื่อทำงานได้ผลดี มีโอกาสก้าวหน้า มีเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์ และมีการยกย่องนับถือในหมู่คนทำงานโดยมี HAPPINOMETER 9 มิติ เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุข ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
2. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละ วันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิต ให้ง่ายสบายๆ
3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการ สร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อกับคนรอบข้าง
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ
5. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน บ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

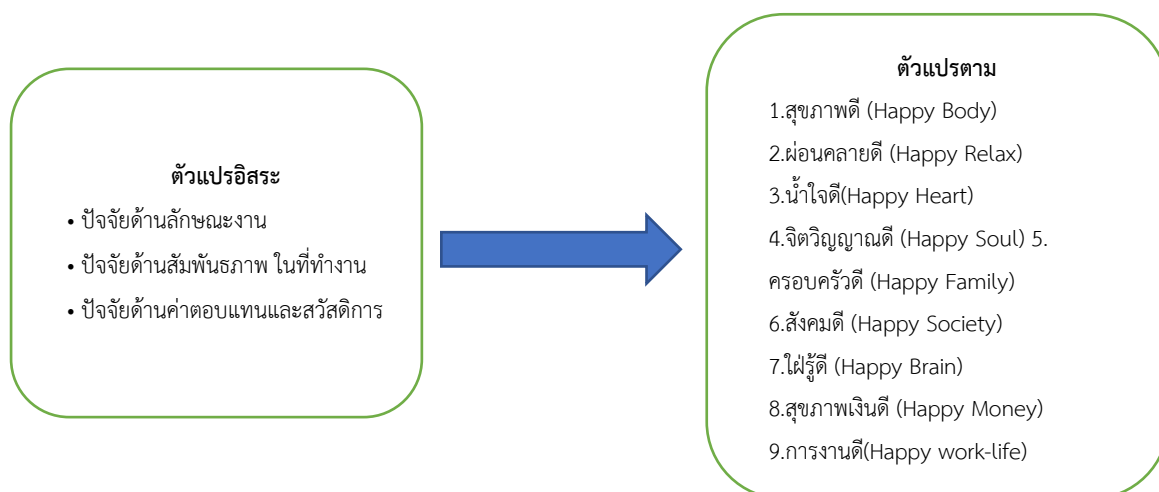
7. ใฝ่รู้ (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน และตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะ แสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงินมี ความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

9. การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความ พึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จึงได้นำกรอบแนวคิดของ สุภัทรา เฟืองไสกา (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวน 611 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 30 มกราคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล1.เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นกลุ่มที่ถูกคัดเลือกจากกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวน 611 คน ซึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 242 คน โดยแบ่งตามตารางดังนี้

2.การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก(Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ของ ศิริรินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยตัวเองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 184 ราย โดย ผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง
3. ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามี ความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะ ดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งได้ ตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

4. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 314)

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

โดยภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.96 นอกจากนี้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มี ผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และพบว่า ประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรทำให้บุคลากรมี ความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของท่านและประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคล ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

โดยภาพรวม ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ย พบว่าบุคลากรและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ บุคลากรรู้สึกสบายใจเป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 4.16 และบุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้ เป้าหมายของการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนบุคลากรได้รับคำชมเชยกย่องสรรเสริญจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.58

และพบว่า ประเด็นท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกันและกันทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประเด็นท่าน รู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและประเด็นท่านได้รับคำชมเชยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดย ภาพรวมของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3.70 เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือใน สถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.79 รองลงมาคือบุคลากรได้รับค่าตอบแทน(เงินเดือน ค่าจ้าง)ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์

และบุคลากรได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนบุคลากร ได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.51

และพบว่า ประเด็นท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านการปลอดภัยใน การทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทน(เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็น ธรรมและเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และประเด็นท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่ออบรมสัมมนาทำให้บุคลากรมีความสุขในการ ทำงานน้อยที่สุดเป็นอันดับ สุดท้าย

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม 3 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ ทำงานและปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัด

นครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข(Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80 โดย ในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขมากที่สุด รองลงมาคือความสุข มิติที่ 4 จิตวิญญาณดีค่าระดับ ความสุขเท่ากับ 83.80 และ 82.20 ตามลำดับ และระดับความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด ตามด้วยมิติที่ 2 ผ่อน คลายดี และมิติที่ 7 ใฝ่ รู้ดีค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00 66.60 และ 68.60 ตามลำดับ

และมิติที่ 5 ครอบครัวดีเป็น มิติที่การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครศรีธรรมราช มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงคือมิติที่ 4 จิต วิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 7 ใฝ่ รู้ดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุขในการทำงานน้อยสุด

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จากกรอบแนวความคิดการวิจัย กำหนดความสุขในการทำงาน 9 มิติสุขภาพดี (ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี สุขภาพดี เงินดี ใฝ่รู้ดี และการงานดี) เป็น ตัวแปรตาม และปัจจัยด้านลักษณะงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ เป็นตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัด

นครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการ

ทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสำคัญมากขึ้นความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำจะมีเมื่อพิจารณาตามมิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบคลุมดี มิติที่ 6 สังคมดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำกล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสำคัญมากขึ้นความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นตามเป็นนัยสำคัญ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบคลุมดี มิติที่ 6 สังคมดี เพิ่มขึ้นต่ำส่วนในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสำคัญมากขึ้นความสุขในการทำงาน มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี และ มิติที่ 9 การงานดีเพิ่มขึ้นปานกลาง

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ความสุขของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุขมากอยู่ในระดับ (Very happy) สามารถอภิปรายผลดังนี้ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช นั้นยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ ความสุขของบุคลากรลดลง หากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นไปหรือทำให้มี ความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (Very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพใน การทำงานเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ นามวงศ์(2555) ที่พบว่าระดับความสุขของประชากรในชุมชนที่พินัยตรอยู่ในระดับปานกลางขึ้นกรน้อยค่า และปาดาน้อยค่า(2555) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลางและเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสุภัทรา เผือกโสภณ (2556) ที่พบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมี ความสุขและจากระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าระดับความสุขมากที่สุดคือมิติครอบคลุมดีเนื่องจาก อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านลักษณะงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากบุคลากรได้โดยปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่านซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ให้ความสำคัญต่องานที่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมากให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ทั้งยังต้องตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ

ของตน เพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ได้เต็มศักยภาพนั่นเองซึ่ง สอดคล้องกับคำกล่าว Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงในสิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและมากที่สุดคนมีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเป็นอยู่ด้วยกันฉันกันเอง พี่น้อง และการทำงานเป็นทีมที่ได้นั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปิพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานคนของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับเมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยวสาเหตุของความทุกข์ ในจิตใจ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้าง การทำงานอย่างมีความสุข เพราะความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นยอมรับจาก การเป็นที่ กลุ่มรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสำคัญนสิ่งที่ ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงาน เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยและเช่นเดียวกันกับคำกล่าวของ Aristotle (อ้างในรวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) ที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อ สร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยด้านต่าง ๆ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มิติครอบครัวดีเป็นตัวแปรสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรให้การเสริมแรงในการทำงานจากบุคคลรอบตัว โดยเฉพาะ จากสถาบันครอบครัวสนับสนุนการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งอยู่เสมอ ดำรงชีวิตตามหลักการที่เกื้อกูลกันส่งผลให้ครอบครัวดี มีความสุข อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานได้เป็นอย่างดีในขณะเดียวกันองค์กรควรปรับอัตราค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง ให้เหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและส่งเสริมสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดภาวะกดดันในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะการทำงานเป็นทีมส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ จัดการปัญหาในชีวิตได้อย่างต้องเหมาะสม และอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยใน การทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน องค์กรควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร เน้นการบริหารข้อตกลง มากกว่าการบริหารโดยคำสั่งเน้น ภาระความรับผิดชอบและเน้น ร่วมกันของบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานมีความสำคัญ ต้ององค์กรเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมมากที่สุดตามความสามารถ ความถนัด มีความสอดคล้องกับบริบทของสังคม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกันและกันและทำงานอย่างกัลยาณมิตรตลอดจนมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ให้กับ บุคลากรที่มผลงานดี ทั้งในระดับฝ่ายงานและระดับองค์กร

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและทั่วถึงและมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยให้ ความสอดคล้องกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน รวมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรควรให้ ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่นอาทิแข่งขันกีฬาพนักงาน ทักษะศึกษาดูงานรจัดกิจกรรมในเทศกาลต่างๆหรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลายลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2. เขตพื้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมซึ่งการเกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กรไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ นอกจากนี้การอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจมารถปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนือจากงานได้จะก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และงานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน และความเสียงแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองกับใกล้เคียง เช่นอำเภอเมือง อำเภอนบพิตำ

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน Happy(workplace)*. สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- จุฑามาศ นามวงศ์. (2555). การวัดระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตร อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จุฑารัตน์ บำรุงสุข. (2547). ทิศทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของ สถานประกอบการในจังหวัด นครปฐม.วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์แรมพุทธรกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี. การ ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชินกร น้อยคำยางและ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา วงศ์บุญ.(2554). ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_09/pdf/89-91.pdf
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกุลกิจส. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประสานนครหลวงสายงานบริการ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2538). *หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนัก พัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ.
- ธานิดา มุลอามาตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน.โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. เขต 3 สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนาละม่อม. (2560). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายใน องค์การที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุศยรินทร์ ธนทรวิรัตน์. (2555). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย). จำกัดงานนิพนธ์ บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหารพาณิชยศาสตร์. วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขต ลาดพร้าว - จตุจักร.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัด เชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ระทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับ

ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.งานวิจัยส่วนบุคคล
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ระพนธ์ ผาสุกยัต. (2549). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก

<http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>

ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสยาม แม็คโคร
จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรพร. (ม.ป. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อ ป.) การวิจัย.สืบค้น 3 มีนาคม
2567, จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>

มาริฮัน ลาเต๊ะปือริง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.สารนิพนธ์
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาค พิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยา ศาสตรบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี(2556).. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลใน จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ.(2555).. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดา
เพลส.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย.(2560). ความสุขในที่ทำงาน.สืบค้น22 กุมภาพันธ์ 2562 จาก,

<http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>.

ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553)ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองอำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์.
รายงานการศึษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิรินธร แซ่ฉั่ว (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ
กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ)
สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

สุภัทรา เผือกโสภ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์
และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงาน ก.พ. (2555). ระบบค่าตอบแทน. สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก<https://www.ocsc.go.th/compensation>

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.) สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น
สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก <http://local.moi.go.th/c15.ppt>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา.(2567). ข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กลุ่ม
งานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.