

ระดับความสุขของการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่า
อำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น¹

Level of working happiness of personnel in Khok Pho Chai District office

Khon Kaen Province

จารุเมือง ทองเฟื่อง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น 2.เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้อยู่ในระดับใด 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความสุขของการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับที่ สูงโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 โดยด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.18 มากกว่าด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.06 2.ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชยเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศชาย มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 4.52 ขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ขณะที่ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21และน้อยที่สุดคือ อายุ 45-54 มีค่าเฉลี่ย 4.03 และหากเปรียบเทียบจากระดับการศึกษา ระดับความสุขสูงที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ น้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และหากเปรียบเทียบจากรายได้ ระดับความสุขที่สูงที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15001-20000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และน้อยที่สุดคือ 10001-15000บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สุดท้ายเปรียบเทียบจากอายุงาน ระดับความสุขที่สูงที่สุดคือ ระยะเวลาในกาปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และน้อยที่สุด คือ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.70 3. ปัจจัยด้านจงใจกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ระดับความสุขของการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยด้านค่าจ้างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่ากรอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ความความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ความสุข,ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1.To study the working happiness for the personnel of the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District Office Khon Kaen Province 2. To compare the working happiness personnel of the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District Khon Kaen Province classified by gender, age, education level, period of work and at what level of income. 3. To study the factors affecting working happiness, personnel of the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District Khon Kaen Province, the population used in this research was personnel of the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation.

The results showed that 1. The level of working happiness of the personnel at the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District Office Khon Kaen Province at the level High with a mean of 4.12 standard deviation of 0.68, with a mean life satisfaction 4.18 higher than job satisfaction. with a mean of 4.06 2. working happiness for personnel from the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District, when comparing by personal factors, males had a higher level of working happiness than females 4.52, while females The mean was 4.11, while those under 25 had the highest level of happiness at work. with an average of 4.21 and the lowest, aged 45-54, had an average of 4.03, and if compared from the educational level, the highest level of happiness was Education level Master's degree average is 4.12 and the least is Bachelor's degree average is 4.06 and if comparing from income The highest level of happiness is The average monthly income is 15001-20000 baht, with an average of 4.35 and the least is 10001-15000 baht The mean was 4.11. Finally compared from the age of service. The highest level of happiness was 6-10 years of working time with an average of 4.40 and the lowest was 11-15 years with an average of 3.70. 3. Motivation factors and the level of working happiness for the personnel of the Department of Provincial Administration in Khok Pho Chai District Office Khon Kaen Province There was a positive correlation, the relationship was at a high level and in the same direction, and the supporting factor and the level of working happiness of the Department of Provincial

Administration personnel in Khok Pho Chai District Office, Khon Kaen Province have a positive relationship The relationship was moderate and in the same direction.

Keywords: Happiness, Working happiness

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญฤดา สุรินทร์, 2556) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่คนทำงานก็จะมีความสุข อยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaittha, 2016) ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของประเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความต้องการและความคาดหวังต่อการได้รับบริการจากภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นปัญหาที่สั่งสมมาของระบบราชการไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้าง วัฒนธรรม กฎหมายที่เป็นอุปสรรค กฎระเบียบที่ซ้ำซ้อนไม่ทันสมัยรวมไปถึงนโยบายทางการเมืองและกระแสเรียกร้องของกลุ่มต่าง ๆ ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังในการรับบริการ ส่งผลให้ข้าราชการที่เป็นฟันเฟืองของระบบราชการต้องปรับตัวครั้งใหญ่ซึ่งการปรับตัวนั้นย่อมกระทบกับพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมของข้าราชการที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการทำงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีความกดดัน ในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ “ความสุข” ในการทำงานของข้าราชการที่มึนน้อยอยู่แล้วนั้นยิ่ง แทบจะหาไม่ได้ในสังคมการทำงานของข้าราชการในปัจจุบัน

ตามโครงสร้างการบริหารงานของราชการส่วนภูมิภาคและตำบลตามกฎหมายแล้ว งานที่อำเภอต้องรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้งคืองานนโยบายของรัฐบาล เช่น การร่วมแก้ไขปัญหาพิษผลทางการเกษตร การร่วมแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การร่วมแก้ไขปัญหาหามลพิษต่าง ๆ การร่วมสร้างความสมานฉันท์ปรองดองให้กับคนในชาติอาจเรียกได้ว่าทุกปัญหาในพื้นที่จะต้องมีอำเภอเข้าร่วมแก้ไข เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข

ประชาชน” แต่จำนวนบุคลากร ตามกรอบอัตราที่กรมการปกครองจัดสรรไว้ในแต่ละอำเภอ มีความแตกต่างกัน ตามขนาดของอำเภอ ทำให้ปริมาณงานของแต่ละมีความมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งย่อมส่งผลให้ความกดดันความตึงเครียดจากการทำงานแตกต่างกันออกไป นอกจากปริมาณงานที่แตกต่างกันแล้วสภาพภูมิประเทศในแต่ละพื้นที่ ประเพณีวัฒนธรรม จำนวนประชากร ย่อมมีผลต่อความยากง่ายในการปฏิบัติงาน แม้แต่อำเภอในจังหวัดขอนแก่นก็ยังคงมีความแตกต่างกันอย่างมากเช่น อำเภอเมืองขอนแก่นเป็นศูนย์กลางการบริหาร เป็นศูนย์กลางความเจริญ เป็นศูนย์กลางธุรกิจและศูนย์กลางทางวัฒนธรรมของจังหวัดขอนแก่น นับเป็นเมืองที่มีความเจริญมากที่สุดของจังหวัดมีจำนวนประชากร 1,767,601คน การคมนาคมสะดวกสบาย แต่ปริมาณงานตามภารกิจของกรมการปกครองก็มากขึ้น รวมถึงงานนอกเหนือภารกิจของกรมการปกครอง ย่อมมากขึ้นตามส่วน อำเภอโคกโพธิ์ไชย มีจำนวนประชากร 25,461คน แต่ปริมาณงานและความหลากหลายของงานก็ไม่ได้มีมากเฉกเช่นเดียวกับอำเภอเมืองขอนแก่น

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าปริมาณงานของอำเภอที่รับผิดชอบนั้น มีจำนวนมากอีกทั้งมีลักษณะงานหลายด้านทั้งด้านปฏิบัติงาน ด้านวางแผน ด้านประสานงาน และด้านการบริการซึ่งดูแล้วเหมือนว่าบุคลากรในอำเภอจะต้องรับผิดชอบงานมากกว่าข้าราชการทั่วไป แต่บุคลากรในอำเภอก็มีได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ หรือด้านเงินเดือนค่าครองชีพอื่นที่มากกว่าข้าราชการทั่วไป ผู้ศึกษาจึงมีความสงสัยว่าการที่อำเภอต้องรับผิดชอบต่อปริมาณงานที่มาก ลักษณะงานที่หลากหลายนั้น จะส่งผลให้เกิดความเครียด ความกดดันจากการทำงาน จะส่งผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอำเภอไม่มีความสุขในการทำงานหรือไม่ เนื่องจากอำเภอมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานของกรมการปกครองโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ“บำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน”แล้วจะอย่างไรให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอำเภอมีความสุขในการทำงานได้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้อยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐาน

1. ระดับความสุขของการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

2.ระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานในการทำงานบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น รวมถึงปัจจัยใดที่ทำให้ในการทำงานบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสุขในการทำงานโดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยและแนวคิดความพึงพอใจ ในการศึกษาครั้งนี้

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นทั้งหมดรวมจำนวน 30 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ที่ทำการปกครองอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน สิงหาคม 2564 – เดือนตุลาคม 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับ ระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและความเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของการทำงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้วิจัยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ทิศทาง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

ทินกร น้อยคำยาง และภภาดา น้อยคำยาง (2555) ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน

สุภัทธา เชือกโสภา (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชา ควรที่จะมีความเข้าใจ เพื่อเป็นการสร้างปัจจัยหรือเครื่องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Gillmer (1971, 279-283)(อ้างถึงใน ศิระประภา ภาคีอรอด, 2560, หน้า 33-34)ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัดจะเกิดความพึงพอใจ โดยคนที่มีความรู้สูงมักจะชอบงานมากกว่าคนที่มีความรู้ต่ำ
2. การสอนงาน ทำให้ผู้ทำงานพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การสอนงานที่ไม่ดีเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงาน
3. ความมั่นคงในงาน ได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับความเป็นธรรม คนที่มีความรู้ต่ำจะเห็นว่าความมั่นคงมีความสำคัญมาก คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญ และคนที่อายุมากจะต้องการความมั่นคงสูงขึ้น
4. เพื่อร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียง ระบบงานภายใน ผู้ที่มีอายุมากจะต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่า ลักษณะอื่นๆของสภาพการทำงานในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานและจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างสำคัญมากกว่าผู้หญิง และ ผู้ทำงานโรงงานจะเห็นว่ามีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถจากงานวิจัยสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมทำให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือ ให้สังคมยอมรับ ซึ่งจะทำให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ความสุขก็จะเกิด องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ทั้งการรับส่งคำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาาระดับสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จ ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (อ้างถึงใน ศิริระประภา ภาศิธรธร, 2560, หน้า 29-30)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

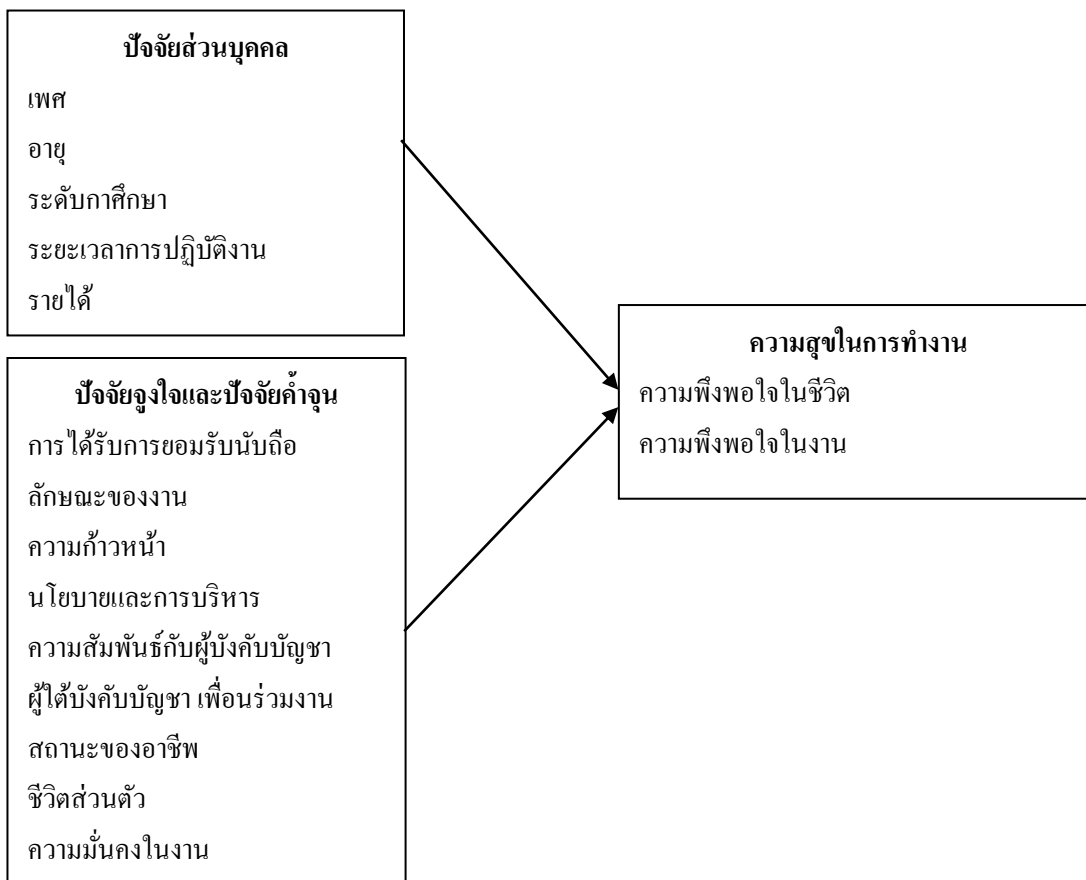
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาขอสรุปประเด็นสำคัญดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 46.70 มีระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับศึกษาปริญญาตรีจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 46.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10001-15000 บาท จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 60 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 63.30

การวิเคราะห์ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่าระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับที่ สูงโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 โดยด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.18 มากกว่าด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.06

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้อยู่ในระดับใด

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศชาย มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 4.52 ขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ขณะที่ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และน้อยที่สุดคือ อายุ 45-54 มีค่าเฉลี่ย 4.03 และหากเปรียบเทียบจากระดับการศึกษา ระดับความสุขสูงที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ น้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และหากเปรียบเทียบจากรายได้ ระดับความสุขที่สูงที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15001-20000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และน้อยที่สุดคือ 10001-15000บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สุดท้ายเปรียบเทียบจากอายุงาน ระดับความสุขที่สูงที่สุด คือ ระยะเวลาในกาปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และน้อยที่สุด คือ 11-15ปี มีค่าเฉลี่ย 3.70

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจงใจกับระดับความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ปัจจัยด้านค้ำจุนกับระดับความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ความความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาขออภิปรายผลดังนี้

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่าระดับความสุขของการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับที่ สูงโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 โดยด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.18 มากกว่าด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณา

ประเด็นปัจจัยของความสุขในการทำงานบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่นจะขอเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

ธัญญา สุธาพันธ์(2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึงการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นว่าบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นในระดับมากว่า รู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าชีวิตมีความสุขและรู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็นและทำอยู่

การที่ค่าของความพึงพอใจในชีวิตบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก อาจหมายความว่า บุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น ไม่ได้รู้สึกคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ แต่ก็พอใจในสิ่งที่เป็นและทำอยู่ อีกทั้งยังมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้ทำ เพราะการทำงานในสังกัดกรมการปกครองนั้นไม่ว่าจะตำแหน่งใด ก่อนข้างเป็นที่นับถือและยอมรับของ ประชาชนทั้งนั้น ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น รู้สึกว่าชีวิตมีความสุข

ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ธัญญา สุธาพันธ์(2559) ความพึงพอใจในงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการท างานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นว่าบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นในระดับมาก มีอิสระในการทำงานงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และมีปริมาณงานเหมาะสม และได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา

แม้ว่างานตามภารกิจของกรมการปกครองจะมีมากมาย แต่บุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น ก็ยังมีระดับความพึงพอใจในงานมาก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น ที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อพี่น้องประชาชนทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ตามปณิธานของกรมการปกครอง นั่นคือ “บ บัดทุกข์ บำรุงสุข” ซึ่ง การมีอิสระในการทำงาน และการที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้มีความรู้สึกส่งผลต่อความรักในงาน ทำให้คิดว่าได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่อยู่ในระดับใด

ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอ โศภโศภชัยจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ ได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชยจังหวัดขอนแก่น เพศชาย มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งงานในหน้าที่ของกรมการปกครองนั้นประกอบด้วยงานหลายด้าน งานบางงานเป็นงานที่หนัก อีกทั้งเป็นงานที่ต้องลงพื้นที่และพบปะประชาชนอยู่บ่อยๆ การเดินทางไปทำงานในบางแห่งยากลำบาก อีกทั้งบางงานยังเสี่ยงอันตราย ทำให้เพศชาย นั้นจะรู้สึกว่าการทำงาานนั้นมีความสุขกว่าเพศหญิงก็เป็นได้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชยจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม อายุ

ระดับความสุขบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชยจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม อายุ พบว่าคนที่มียายุต่ำกว่า 25 ปี มีความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยระดับมีความสุขที่สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 4.57 ซึ่งการที่ได้เข้าทำงานตั้งแต่อายุน้อยส่งผลให้ยังมีไฟในการทำงาน อีกทั้งอาจจะเป็นเพราะการเปลี่ยนจากวัยเรียนเป็นวัยทำงานทำให้ได้พบเจอสิ่งใหม่จึงทำให้มีความสุขในการทำงานมาก ส่วนรองลงมาคืออายุ 35-44 ปี เป็นวัยกลางคน อาจจะทำงาานมานาน ทำให้อายุสัมพันธ์กับรายได้ที่สูงขึ้นหรือแม้กระทั่งกำลังเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.21 รองลงมาคือ อายุ 25-34 ปี คือช่วงอายุที่กำลังเข้าทำงานไปได้ซ้ักระยะนึงอาจจะพบเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานลดระดับลง รองลงมาคือ อายุ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงท้ายๆของวัยทำงานบางคนอาจก้าวไปถึงจุดที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ บางคนอาจไปไม่ถึง แต่การที่ได้ทำงานมาตลอดจนถึงวัยที่เกษียณนั้นก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ช่วงอายุ 45-54 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งการทำงานมาเป็นระยะเวลาานอาจทำให้เบื่อหน่าย อีกทั้งความก้าวหน้าของอาชีพที่ต้องแข่งขันกันและพลาดเป้าหมายนั้นอาจทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นจำแนกตาม ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.09 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.12,4.10และ4.06 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้ระดับการศึกษาจะต่างกันแต่ความสุขของการทำงานนั้นอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นจำแนกตาม รายได้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่นจำแนกตาม รายได้ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15001-20000 บาท มีระดับความสุขที่สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ 20001บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10000 บาท มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และน้อยที่สุดคือ 10001-15000บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้จะมีรายได้ที่สูงก็ไม่ได้มีความสุขในการทำงานที่สุด ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่า ที่รายได้ 20001 บาทขึ้นไปนั้น เป็นกลุ่มข้าราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ ความสุขที่น้อยลงอาจจะเป็นเพราะการสอบเลื่อนขั้น หรือสอบเข้าโรงเรียนนายอำเภอไม่เป็นไปตามที่หวัง จึงมีความสุขน้อยกว่าช่วง 15001-20000 บาท เพราะเป็นช่วงที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ๆ อายุงานยังไม่สามารถไปสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10ปี มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 ซึ่งแปรผันตามรายได้คือช่วงรายได้15001-20000 บาท ส่วนช่วงที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 รองลงมาคือต่ำกว่าปี มีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 และช่วง16-20 มีค่าเฉลี่ยที่ 4.03 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มที่มีรายได้ 20001บาทขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานส่งผลให้รายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นกลุ่มที่มีอายุงานที่มาก 11-15ปี และ 16-20ปี เป็นกลุ่มเดียวกับกลุ่มรายได้20001บาทขึ้นไป จึงเป็นกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากเงินเดือนแปรผันตามอายุงาน ทำให้ระดับความสุขในการจำแนกทั้ง สองส่วนนี้ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านจงใจกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.63 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำต้องอาศัยความรู้ความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.47 ทั้งนี้บุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงใจในระดับที่เห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านจงใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน(Job satisfaction) ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก และยังพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) เนื่องจากทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

ปัจจัยด้านคำจูงกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ความความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคืองานของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดและช่วยเหลือกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ทั้งนี้บุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงในระดับที่เห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ว่าอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ในประการที่ 2 คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม (ความต้องการทางสังคม) และตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชินกร น้อยคำยางและ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชันยา สุชาพันธ์. (2559). ระดับความสุขในการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิระประภา ภาคิอรรณ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ัญบุรี.
- สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Alderfer, Clayton P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow. New York: Harper and Row.
- Frederick, Herzberg et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.
- Gilmer, Von Haller B. (1971). Industrial psychology. New York: McGraw-Hill.
- Jaitha, A. (2016). Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of
- McClelland, David C. 1962. Business Drive and National Achievement. New York : D. Van Nostrand.
- Maslow, A.H. 1970. Motivation and Personality. (2nd ed.). New York : Harper and Row, Publisher.