

# การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร<sup>1</sup>

รวินันท์ สุดเจริญ<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 199 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติอารมณ์ทางบวกมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมิติอารมณ์ทางลบ มิติความพึงพอใจในชีวิต และมิติความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ตัว ผลปรากฏว่าปัจจัยด้านลักษณะของงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในเชิงบวก ที่ 71.5%

คำสำคัญ :ความสุขในการทำงาน

## ABSTRACT

The purposes of this independent study were to find ( 1) the happiness level in the work of the Samut Sakhon provincial administrative organization. ( 2) the factors that affect work happiness. The samples used in this study were 199 personnel under the Samut Sakhon provincial administrative organization The study instruments were opinionnaire. The statistic

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression.

The findings indicated that the happiness level in the work of the Samut Sakhon provincial administrative organization. in overall aspects. positive mood was ranked the highest followed by negative mood Satisfaction in life and Job satisfaction. and The finding shows that the factors about work happiness four variables : Nature of work ,Relationship at workplace, Working environment and Leadership were relate to the about work happiness and were positive correlation with an average of 71.5%

Keywords: Work Happiness

## บทนำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันคือบุคลากร ซึ่งการบริหารงานขององค์กรในยุคปัจจุบันนี้ ในทุกๆ องค์กรจะเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์กรอื่นๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สถานการณ์ทางการเมือง การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อต่างๆ และปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพ

ของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้  
องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานอยู่ใน  
องค์กรจำนวนมาก และในปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงการที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้  
อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันคือบุคลากร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนั้นจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย  
ในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้นั้น บุคลากรที่  
ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จเพราะคนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมี  
คุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า อัตราการลาออกเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสุขในการทำงาน  
และเนื่องจากสถานการณ์ทำให้เชื่อว่าพนักงานอาจไม่มีความสุข จึงได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของ  
บุคลากรและทำการศึกษาตัวชี้วัดของความสุขในการทำงานได้ดังนี้

#### อัตราการลาออกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ร้อยละ
2561	2 คน	12 คน	3.32
2562	1 คน	4 คน	1.23
2563	5 คน	9 คน	3.48

ตารางแสดงอัตราการลาออกของปี 2561 , 2562 และ 2563 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 ศึกษาสถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
- 2 ศึกษาปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

## เนื้อหา

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ตัวเองได้ทำ มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึงภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ของระดับพนักงานและองค์กร ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาที่มีการสร้างแรงจูงใจสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยลักษณะของความสัมพันธ์นั้นจะต้องมีความผูกพันที่ แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน
3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมด้วยความความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ
4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของ พนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ สภาพภายในจิตใจ แรงขับเคลื่อน ความต้องการ ความปรารถนาที่จะกระตุ้นให้คนกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชี้้นำให้เกิดพฤติกรรม พลังของ การจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกกระตุ้น แม้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบทำก็ตาม เป็นความต้องการที่กระตุ้นให้ กระทำพฤติกรรมหรือยับยั้งไม่ให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ เพราะมนุษย์มักไม่ชอบความล้มเหลว และไม่กระทำการใดโดยไร้จุดมุ่งหมาย แรงจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น โน้มน้าวพฤติกรรมจากภายนอกและภายใน บุคคลด้วยวิธีการจูงใจทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยส่งผลต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดีและบรรลุตาม เป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้เพื่อวิเคราะห์ระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้น เหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรหรือไม่ เนื่องจากบุคลากรมีความ ซับซ้อนใน ภาวะ อารมณ์ ความรู้สึก ความคาดหวังและสถานการณ์ต่างๆ จึงไม่ สามารถใช้ทฤษฎีเดียวอธิบายแรงจูงใจได้ อย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานดังนี้

### Maslow

- ความต้องการด้านร่างกาย
- ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย
- ความต้องการทางสังคม
- ความต้องการการยอมรับนับถือ
- ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

### McClelland

- ความต้องการประสบความสำเร็จ
- ความต้องการในอำนาจ
- ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

## ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อ Happy Workplace กล่าวคือการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลดีและประโยชน์ต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่าก่อนให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานภายในองค์กรดังนี้

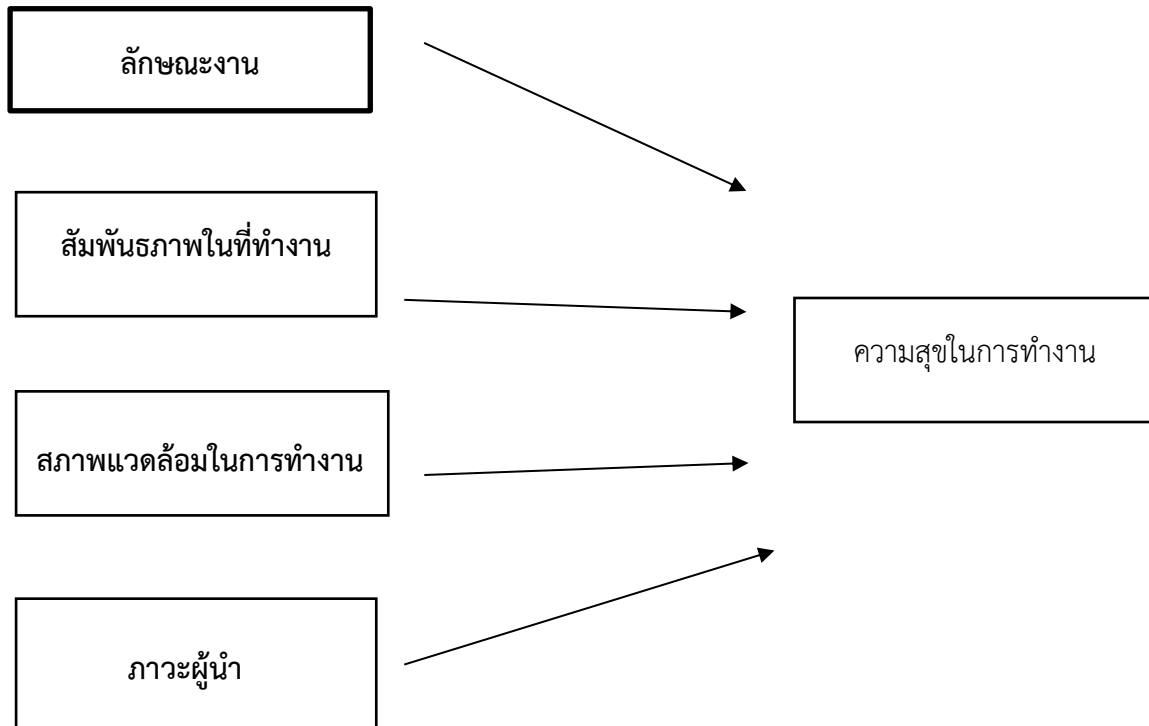
1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง
3. ลดการลาออกของพนักงาน
4. ลดการขาดงานของพนักงาน
5. ลดการป่วยของพนักงาน
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
7. พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น
8. พนักงานมีคุณธรรม
9. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
10. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยสถานการณ์



## กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำรวจในครั้งนี้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครทั้งชายและหญิงจำนวนทั้งหมด 395 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรสำหรับการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ใน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีข้อความจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา

สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครซึ่งลักษณะข้อคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า แบบมาตรวัดลิเคิร์ต Likert Scale ซึ่งมีคำตอบที่ให้เลือกรับคำตอบตามลำดับความสำคัญ ซึ่งมีอยู่ 5 ลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบคำถามได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีการแปลผลตามค่าน้ำหนักของคะแนนในการวัด 5 ระดับ

### **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

หลังจากได้ตัวชี้วัดและข้อคำถามจึงนำเค้าโครงแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสิ้นไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) จากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน 30 ชุด ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของทั้งแบบสอบถามได้ 0.966 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ เพื่อมาใช้ในการวิเคราะห์ในลำดับต่อไปได้ จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุง แก้ไข

### **วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์วิเคราะห์โดยตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 2) ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social for Windows)
- 3) ตรวจสอบความถูกต้อง, ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะมาลงรหัส
- 4) บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
- 5) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 6) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย, สมมติฐาน และวัตถุประสงค์ของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ Statistical Package for the social science :SPSS for windows
- 7) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) ด้วยวิธี Enter และ Stepwise

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

#### **ผลการวิเคราะห์สถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร**

สถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 โดยมีติอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยมาก



ที่สุดคือ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมาคือมิติอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมิติความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60

### ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์อิทธิพลที่ปัจจัยทั้ง 4 มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	.123	.195			.630	.529	
JobDescriptive	.410	.060	.391		6.834	.000	
Relationship	.284	.072	.260		3.975	.000	
Environment	.573	.098	.466		5.876	.000	
Leadership	.279	.052	.294		5.360	.000	
R	0.846 <sup>a</sup>						
R Square	0.715						
Regression - F	121.621						
Regression - Sig.	.000 <sup>b</sup>						

a. Dependent Variable: Happiness

b. Predictors: (Constant), JobDescriptive, Relationship, Environment, Leadership

พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน, สัมพันธภาพในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและภาวะผู้นำ สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 71.5% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน .466 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน .391 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .000 หมายความว่าสมการนี้สามารถใช้พยากรณ์ระดับการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรได้ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise โดยแบ่งการจัดตัวแปรเข้าสู่สมการเป็น 4 โมเดล ซึ่งโมเดลที่ 1 นำตัวแปรเข้าสู่สมการเฉพาะปัจจัยลักษณะของงานซึ่งมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมุทราครมากที่สุดเท่านั้นส่วนโมเดลที่ 2 นำปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเข้าสู่สมการพร้อมกัน โมเดลที่ 3 นำปัจจัยด้านลักษณะของงาน, ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเข้าสู่สมการพร้อมกัน และโมเดลที่ 4 ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ตัวเข้าสู่สมการพร้อมกัน ซึ่งสามารถแสดงผลดังนี้

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.569	.340
2	.815 <sup>b</sup>	.664	.661	.302
3	.832 <sup>d</sup>	.692	.687	.290
4	.846 <sup>d</sup>	.715	.709	.280

- a. Predictors: (Constant), JobDescriptive
- b. Predictors: (Constant), JobDescriptive, Leadership
- c. Predictors: (Constant), JobDescriptive, Leadership, Environment
- d. Predictors: (Constant), JobDescriptive, Leadership, Environment, Relationship

พบว่า โมเดลที่ 1 สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครได้ 75.6% โมเดลที่ 2 สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 81.5% โมเดลที่ 3 สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครได้ 83.2% และโมเดลที่ 4 สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครได้ 84.6%

**การพิสูจน์สมมติฐาน**

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีพิจารณาค่าเฉลี่ยในการประเมินสถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการพิสูจน์สมมติฐานอันเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถแสดงผลการพิสูจน์สมมติฐานคือสมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 การพิสูจน์สมมติฐานอันเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือทางสถิติในการพิสูจน์สมมติฐานด้วยการถดถอยพหุคูณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 ก็ต่อเมื่อค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**การอภิปรายผล**

สถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครจากการศึกษาพบว่าสถานภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิติอารมณ์ทางลบ และลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติความพึงพอใจในงาน

### **ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย**

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษามาอธิบายเพื่อให้ข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะนำไปใช้ปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรต่อไป ดังนี้

#### **3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

การลาออกหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานทำให้อาจเกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการทำงานของผู้รับผิดชอบงานหนึ่ง ๆ ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจะมีการนิเทศงานหรือสุ่มตรวจเพื่อหาปัจจัยมูลเหตุอย่างจริงจังรวมถึงการใช้กลไกการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้

#### **3.2 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร**

จากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของตนอยู่ในระดับมาก (ระดับ 4) แสดงให้เห็นว่าความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครนั้น ยังคงเพิ่มสูงขึ้นได้อีก ผู้วิจัยจึงแนะนำให้พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานกำหนดเป้าหมายเพิ่มการมีส่วนร่วมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การรวมถึงวางแผนการปรับปรุงการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อจะสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (commitment) และการฝังตัวในองค์การ (engagement) ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลองค์การเพิ่มสูงขึ้น และแก้ปัญหาอัตราการ turnover-rate สูง

#### **3.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

จากผลการศึกษามิติด้านผลสะท้อนกลับจะเห็นได้ว่าบุคลากรยังไม่ได้รับรู้หรือใช้ผลการสะท้อนกลับของกิจกรรมที่ตนได้ทำนั้นในการแก้ปัญหาได้เพียงพอรวมถึงตัวองค์กรเองยังขาดการเก็บผล หรือสำรวจถึงสาเหตุของผู้ที่ลาออก หรือย้ายหน่วยงานอย่างจริงจังเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างมีหลักการ

#### **3.4 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครควรมีการถ่ายทอด หรือจัดอบรมให้แก่บุคลากรโดยใช้หลักทางวิชาการดังนี้

3.4.1 ถ่ายทอดความรู้และแนวทางปฏิบัติเรื่องภาวะผู้นำให้แก่หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกอง

3.4.2 ใช้หลักทางวิชาการในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การในการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อส่งเสริมให้ความผูกพันเกิดความผูกพันต่อองค์การ

### 3.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.5.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษา โดยศึกษากรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพิ่ม เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

3.5.2 ควรนำการศึกษาครั้งนี้ไปต่อยอดโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เพื่อได้ผลการศึกษาในแต่ละประเด็นได้ละเอียดและตรงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

## References

### ภาษาไทย

กรรณิกา ตามมูลวง. (2553). “ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต กำแพงเพชร.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อม ในงานกับความสุข ในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.”วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จินดาวรรณ รามทอง. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.”วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558

### ภาษาอังกฤษ

Diener, E. index. The American Psychologist Association 55 (1), 34-43.

Diener, (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542-575.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a

nationalE., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49 (1), 71-75.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective well

being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. Annual Review Psychology 54, 403–25.

Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett, The Management of Organizations, 3rd ed. New York:

McGraw-Hill, Inc. , 1967.