

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

Happiness At The Workplace Of Personnel Songkhla Provincial

Administrative Organization

เขมิสร่า สุกแก้วณรงค์^{1*} วริศรา สุขสุวรรณ² ศักัญญา บุตรธานี³

ศศิตา หมั่นบุตร⁴ และ ปาริฉัตร ตู่ดำ⁵

Khamisara Sukkeawnarong^{1*}, Warisara Suksuwan², Sakanya Butchamni³,

Sasita Manbut⁴ and Parichat Thudam⁵

สาขาจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ^{1*,2,3,4,5}

E-mail: 641011138@tsu.ac.th^{1*}(เขมิสร่า สุกแก้วณรงค์)

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2.) เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการสังเคราะห์เอกสาร และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า 1.) ด้านสภาพแวดล้อม 2.) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3.) ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Abstract

Happiness at the workplace of personnel Songkhla Provincial Administrative Organization aims 1.) to study the level of happiness at the workplace of personnel, Songkhla Provincial Administrative Organization 2.) to study the influence of the environment and 3.) to find out interpersonal relationships that affects the happiness at workplace of personnel of the Songkhla Provincial Administrative Organization by synthesizing documents and present research results in the form of descriptive analytical reports. The results of the study found in terms of 1.) environmental aspects 2.) workplace relationships 3.) job description. These are factors that affect the happiness of personnel in their workplace, Songkhla Provincial Administrative Organization.

Keyword: Happiness at workplace, Working environment, Interpersonal relationships.

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2551:39)

ปัจจุบันกระแสการสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากขึ้น ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในการทำงานทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กร มีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง, 2555 : จรรยา ดาสา, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในหน่วย บริหารราชการส่วนท้องถิ่นของจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น อาทิ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การส่งเสริมการท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายใต้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ปัจจุบันการติดตามและประเมินผลนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเพื่อเปรียบเทียบกับมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตามที่กำหนดหรือไม่ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการเปิดเผยข้อมูลแหล่งที่มาของรายได้การจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานตลอดจนเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้สาธารณชน ได้รับทราบการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อระบบบริหารราชการแผ่นดินเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความหลากหลายทั้งด้านสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ ชุมชน รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนชุมชนในทิศทางที่เป็นพลังสำคัญของประเทศ บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนี้จะต้องมีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน การทำงานที่หลากหลายตำแหน่งหลายที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ ได้นั้นบุคลากรต้องมีความสุขในการปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและเสริมสร้างความสุขในการทำงานต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

- 2.) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- 3.) เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกของ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำให้ทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน (สุภทรา เผือกโสภณ : 2556) ปฏิกริยาการรับรู้ที่เกิดจากสภาวะทางร่างกาย มีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจที่ตรงตามความต้องการของตนเอง ในขณะที่งานจนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น (อัญมณี สัตมนรรัตน์ : 2556) Warr (1990) ได้ข้อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากข้างต้นทฤษฎี สามารถสรุปได้ว่า Warr (1990) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์

สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของ บุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับ ถูซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา (ธานีชา มุลอามาตย์, 2557) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งถ้าหากว่ามีความสัมพันธ์อันดีจะก่อให้เกิดความชอบพอและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน จะยังส่งผลทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานแต่ถ้าขาดสัมพันธภาพที่ดี ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกันและส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์กรล้มเหลวได้ Gellerman (1996 : 23) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีประเด็นสำคัญคือขอบเขตทั้งหมดของการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเหมือนถูกรวมไว้ในความสัมพันธ์ของการติดต่อสื่อสารกัน การ

ร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการแก้ปัญหาและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้(Milton, 1981)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร แสดงความคิดเห็นแก้ปัญหา มีความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิด ภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตหรือทางสังคมภายในองค์กรผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความนำไปสู่การตัดสินใจ การแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน (ชนัดดา ยังสี, 2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงานได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงานความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานสายการบังคับบัญชาความมีอิสระในการทำงานแรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงานนวัตกรรมความชัดเจนในการทำงานและสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (Moos, 1986)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็น แสง สี เสียง แสงสว่าง อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและยังหมายรวมถึงแนวทางในการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของคนทำงานได้ทั้งสิ้น ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุ ให้คนทำงานมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน แต่หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีลักษณะที่ดีนั้นก็จะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถก็จะส่งผลให้ทั้งปริมาณงานมีจำนวนมากขึ้นและงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

4.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

ลักษณะงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทายเป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำมีโอกาสดำเนินงานให้เสร็จและสามารถควบคุมการทำงานได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีแต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่า ปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 หน้า 130-131) องค์ประกอบของลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ

1. ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องใช้ทักษะประยุกต์ ความรู้และประสบการณ์ ความชำนาญในงานชิ้นนั้นสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีขอบเขตลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันออกไป

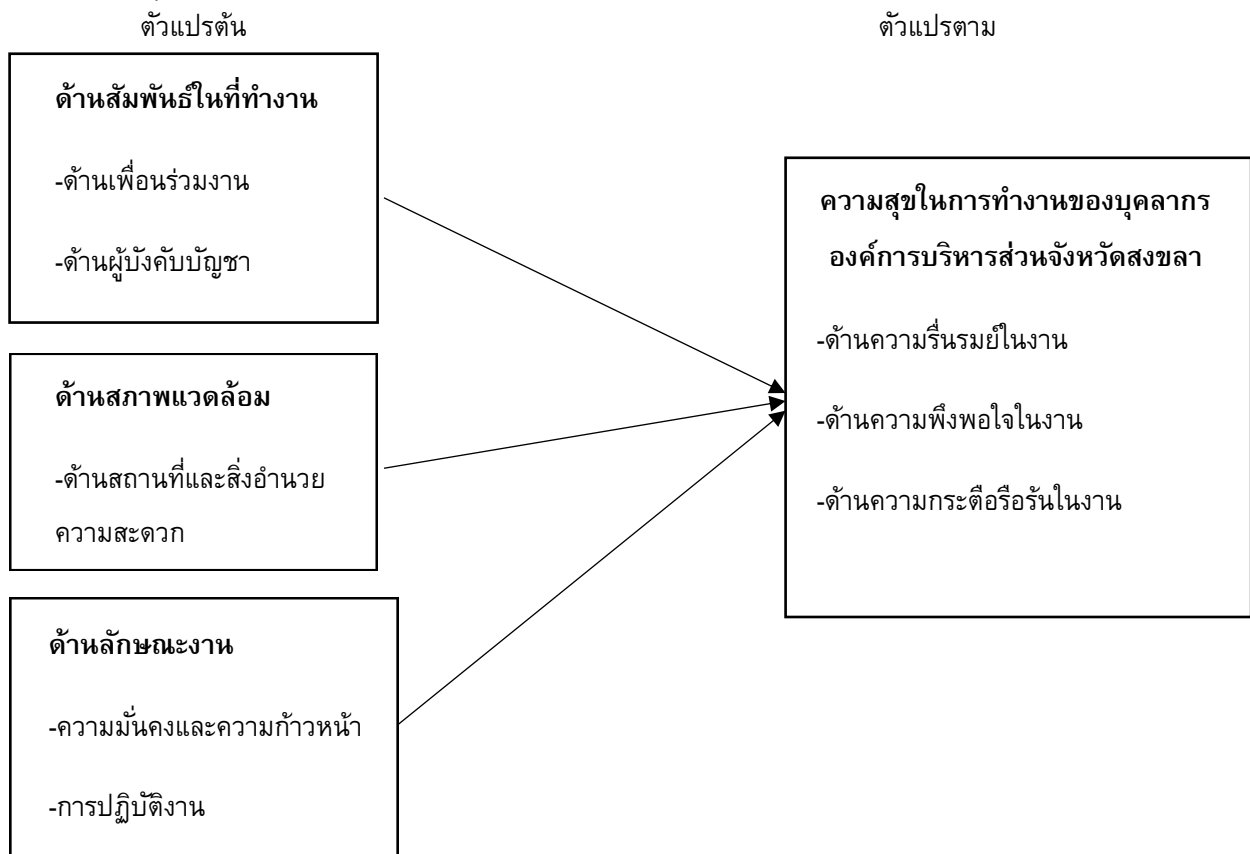
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น ที่จะส่งผลให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย

4. ความอิสระ (Autonomy) การมีอำนาจในงาน การวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5. การป้อนกลับ (Feedback) ผลของงานที่ทำซึ่งผลงานนั้นจะแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงานและผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2543 หน้า 352)

กรอบแนวคิด

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจต้องการทราบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ต.พะวง อ.เมือง จ.สงขลา ทั้งหมด 900 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากร)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้มาจากการประมาณค่าร้อยละโดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งคำนวณได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 900 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง **0.05** คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

$$\text{จากสูตร} \quad N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = แทนค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

จากเงื่อนไขดังต่อไปนี้ประมาณค่าร้อยละมีความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 (5)% ที่ระดับความเชื่อมั่น

$$N = \frac{900}{1 + 900(0.05)^2}$$

$$n = 276.92$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

4. ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยทางด้านความสุขในการทำงาน โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านความรื่นรมย์ในงาน
- 2.ด้านความพึงพอใจในงาน
- 3.ด้านความกระตือรือร้นในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านลักษณะงาน โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1.ความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 2.การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านเพื่อนร่วมงาน
- 2.ด้านผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งคำถามออกเป็น 1 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. การรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวัตถุประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามฟัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และตอบคำถามตาม
- 2) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนรับคืน
- 4) ทำการลงรหัสในแบบสอบถาม
- 5) ลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติสรุปและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ประเมินระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐาน ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ด้านลักษณะงานในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิด สามารถเชื่อมโยง ไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สามารถสรุปเป็นตารางสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปร				
	ความพึงพอใจในงาน	ลักษณะงาน	สภาพแวดล้อม	ความสัมพันธ์	ครอบครัว
1.สุพจน์ บุญวิเศษ			✓		
2.จรรยา ดาสา	✓			✓	
3. สุภัทรา เผือกโสภา			✓	✓	
4. Warr		✓	✓		
5. จิตติวัจน์ ทองแก้ว			✓		✓
6. สมโภช บุญวัน		✓	✓		
7.ชินานาง กิจเกียรติ์		✓	✓	✓	
8.ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล			✓		
9.กมลรัตน์ แนวบรรทัด	✓				
10.สุกริน ทวีสุต			✓	✓	
รวม	2	3	7	4	1

ตารางที่ 1 ตารางสรุปผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เมื่อเทียบความถี่ของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงเลือกประเด็นที่จะศึกษา 3 ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ดังนี้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (7) ลักษณะของงาน (3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (4)

อภิปรายผลการวิจัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งแสดงรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบความถี่ของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยไปใช้ประโยชน์ สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นแบบการนำกรอบแนวคิดในการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่ได้จากการศึกษารั้วนี้ไปทำการศึกษารั้วกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่อไป

อ้างอิง

จรรยา ดาสา . (2560) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่

กรุงเทพมหานคร 26 . ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (2564) : พฤษภาคม-สิงหาคม

ชนิดดา ยังสี . (2543) . การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของ

พนักงาน . วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธานีชา มุลอมาตย์. (2557) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2553) . จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. ผู้จัดการ

ออนไลน์. (2558). สู้ทน! พนักงานแพนไทยแอร์ ภูเก็ตกว่า 300 คน รวมตัวไล่หัวหน้าฝ่ายบัญชีพ้นตำแหน่ง . จาก <http://www.manager.co.th>.

สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556) . การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อัญมณี วัฒนรัตน์ . (2556) . ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการ

ทำงาน กรณีศึกษา : องค์การสร้างสุข .วิทยานิพนธ์ (วท.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ))—
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Milton, Charles R. (1981). Human Behavior in Organization. New Jersey : Prentice – Hall.

Moos, R. H. 1986. Work environment scale manual. 2 nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists

Warr . (1990) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียน ระหว่างโรงพยาบาล

รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร . วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล