

ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย*

WORK HAPPINESS OF GOVERNMENTAL OFFICERS: THE CASE STUDY OF NONG KHAI MUNICIPALITY

ชินานาง กิจเกียรติ์

Chinanang Kitkiet

ณัฐธยาณี จันทพลบูรณ์

Natthayanee Chantaplaboon

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Khon Kaen University Nong Khai Campus, Thailand.

Email: natthcha@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย จำนวน 193 คน ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบบังเอิญ จากทุกส่วนงานของเทศบาลเมืองหนองคาย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองหนองคายอยู่ในระดับสูงมาก และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, เทศบาลเมืองหนองคาย, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

* Received: 3 June 2020; Revised: 19 June 2020; Accepted: 23 June 2020



Abstract

This research on “Work Happiness of Governmental Officers: The Case of Nong Khai Municipality” aimed to 1) study the level of governmental officers’ happiness; and 2) study factors affecting work happiness of governmental officers of Nong Khai Municipality. The study was done quantitatively using a questionnaire as a data collection tool from 193 samples who was selected using accidental sampling method from all departments. The analysis was done using frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression methods.

The findings revealed that 1) the work happiness of the governmental officers was at very high level; and 2) the factors affecting work happiness were pay and welfare, relationship with co-workers and work environment and working atmosphere.

Keywords: work happiness, Nong Khai Municipality, human resource management

บทนำ

ในสภาพปัจจุบัน มนุษย์เผชิญกับสภาพแวดล้อมหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความรู้สึกภายในจิตใจ ก่อให้เกิดความเครียด และความเครียดนี้เองที่ส่งผลในทางลบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน การศึกษาที่ผ่านมาต่างระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การ องค์การต่างต้องการพนักงานที่ทำงานด้วยความแจ่มใส แม้แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยังได้บรรจุเป็นเป้าหมายหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ที่เน้นคนเป็น ศูนย์กลาง และเชื่อว่า เมื่อปัจเจกบุคคลมีความสุข จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุข และขยายผลไปยังส่วนต่าง ๆ รวมไปถึงระดับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นทฤษฎีการได้ให้คำนิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึกเพลิดเพลินหรือสนุกสนานที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ความภูมิใจกับงาน การรับรู้ในความสำคัญของงานที่ทำ การเห็นคุณค่า เป็นต้น (Kjerulf อ้างใน บุญจง ขวศิริ วงศ์, 2550) นอกจากนี้ Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า “ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจ ที่ได้



ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป”

ดังนั้น แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Manion นั้น (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) เริ่มต้นศึกษาจากบุคลากรด้านการพยาบาล ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน การร่วมกันทำงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการพูดคุยอย่างเป็นมิตรในหน่วยงาน ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน ที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก ผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบ และภูมิใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ การมีอิสระในการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานและองค์กรเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังพบว่า ในองค์กรของรัฐที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเทศบาลเมืองหนองคาย ได้ค้นพบว่า ปัจจัยบางประการของ Manion มิได้ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารขององค์กรเป็นที่ยอมรับ และบุคลากรมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน เช่น การยอมรับในวิธีที่องค์การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การแบ่งงาน เป็นต้น (วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี, 2556; ศิริสิทธิ์ ทุมสาและณัฐภูมิ โรจนนิรุตติกุล, 2561) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ อุปกรณ์ที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ (จิรนนท์ ศรีภิรมย์, 2559; โนรี มีกิริยาและอุทัยรัตน์ แสนเมือง, 2561) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรยอมรับและพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (จิรนนท์ ศรีภิรมย์, 2559; ภาวินี พลายน้อยและจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2561) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่นั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าปัจจัยส่วน



บุคคล ดังนั้น ความรักในงานและความสำเร็จในงาน ตามแนวคิดของ Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) จึงไม่ถูกนำมาวิเคราะห์ในงานวิจัยฉบับนี้

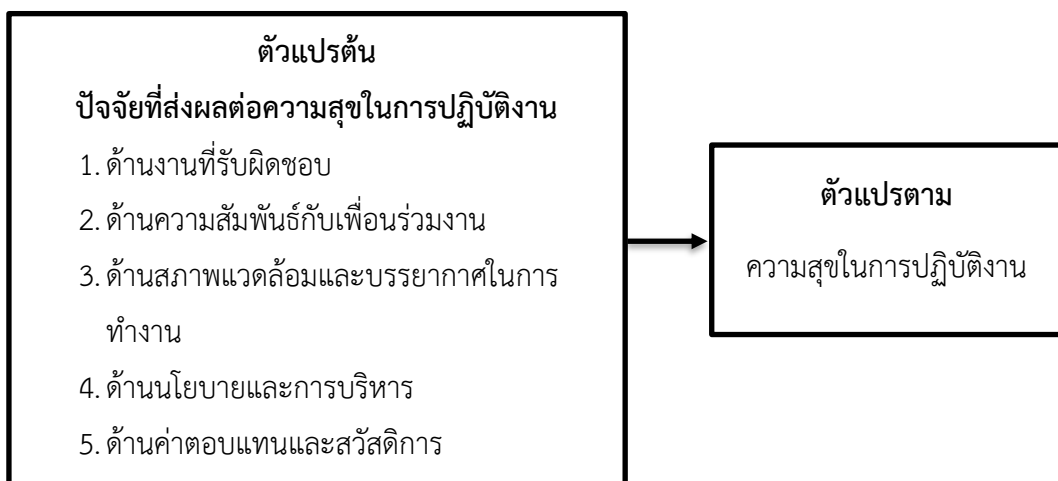
เมืองหนองคาย ได้ถูกจัดอันดับให้เป็นเมืองน่าอยู่ของโลก ซึ่งสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบ และผู้คนที่เปี่ยมมิตร เทศบาลเมืองหนองคายเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดูแลหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ประกอบด้วย 7 สำนักงาน 7 โรงเรียน 1 สถานธนาบาล และ 1 บริการขนส่งมวลชน มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งหมด 372 คน (เทศบาลเมืองหนองคาย, 2559) ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนให้จังหวัดหนองคาย ได้รับรางวัลเมืองน่าอยู่ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองหนองคาย ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตและกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นกรณีศึกษาของเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของมาเนียน มาประยุกต์ร่วมกับงานวิจัยในประเทศไทย ที่ได้ศึกษาในองค์การที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเทศบาลเมืองหนองคาย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดนี้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน หรือตัวแปรต้นที่จะนำมาศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบไปด้วยงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง 193 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญจากทุกส่วนงานของเทศบาลเมืองหนองคาย จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1967) จากประชากร 372 คน ที่ทำงานอยู่ในเทศบาลเมืองหนองคาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีค่าความเชื่อมั่น ที่ทดลองกับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มีค่าอยู่ที่ 0.84 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้แบบสอบถามเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่แน่ใจ (3) เห็นด้วย (4) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) มีการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- | | | |
|-------------|-----------------------|---|
| 4.21 – 5.00 | อยู่ในระดับมากที่สุด | หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก |
| 3.41 – 4.20 | อยู่ในระดับมาก | หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง |
| 2.61 – 3.40 | อยู่ในระดับปานกลาง | หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | อยู่ในระดับน้อย | หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ |
| 1.00 – 1.80 | อยู่ในระดับน้อยที่สุด | หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก |

และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงาน อายุงาน และระดับหรือตำแหน่งการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	95	49.2
หญิง	98	50.8
รวม	193	100

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 31 ปี	57	29.5
31 – 40 ปี	82	42.5
41 – 50 ปี	45	23.3
มากกว่า 50 ปี	9	4.7
รวม	193	100
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	15.0
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	156	80.8
สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.2
รวม	193	100
ส่วนงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานปลัดเทศบาล	51	26.4
กองวิชาการและแผนงาน	22	11.4
สำนักการคลัง	10	5.2
สำนักการช่าง	16	8.3
สำนักการศึกษา	43	22.3
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	44	22.8
กองสวัสดิการสังคม	6	3.1
อื่น ๆ	1	0.5
รวม	193	100



อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	57	29.5
6 – 10 ปี	80	41.5
11 – 15 ปี	39	20.2
16 – 20 ปี	8	4.1
มากกว่า 20 ปี	9	4.7
รวม	193	100

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปฏิบัติงาน	35	18.1
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ	58	30.1
ระดับปฏิบัติการ	57	29.5
ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	27	14.0
ตำแหน่งบริหาร	2	1.0
อื่น ๆ	14	7.3
รวม	193	100

ตารางที่ 1 แสดงถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน (ร้อยละ 50.8) อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 42.5) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 80.8) สังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน 51 คน (ร้อยละ 26.4) อายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 41.5) และมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 30.1)



2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย

ที่	รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน	4.50	0.679	สูงมาก
2	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกกว่าชีวิตที่เป็นอยู่นี้ เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยฝันไว้	4.41	0.747	สูงมาก
3	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีกับการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.51	0.649	สูงมาก
4	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีกับการที่สามารถพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเข้าอกเข้าใจ	4.58	0.636	สูงมาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย (ต่อ)

ที่	รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีที่ได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.57	0.629	สูงมาก
6	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีกับการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	4.71	0.659	สูงมาก
7	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีที่ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างอิสระ	4.58	0.598	สูงมาก
8	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีในการอยู่ในกฎระเบียบ กติกา ของหน่วยงาน	4.56	0.624	สูงมาก
9	ปัจจุบัน ท่านรู้สึกดีกับการมีสมาธิ สติ มีพลังพอดีกับการทำงานที่ตนรับผิดชอบ	4.62	0.598	สูงมาก
รวม		4.56	0.646	สูงมาก

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองหนองคาย ปัจจุบันมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.646) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง



มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจุบันท่านรู้สึกดีกับการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.659) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีกับการมีสมาธิ สติ มีพลังพอดีกับการทำงานที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.598) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีกับการที่สามารถพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเข้าอกเข้าใจ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.636) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีที่ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างอิสระ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.598) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีที่ได้รับการยอมรับและรับความสนใจจากเพื่อนรวมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.629) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีในการอยู่ในกฎระเบียบ กติกา ของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.624) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีกับการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.649) ปัจจุบันท่านรู้สึกดีกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.679) ปัจจุบันท่านรู้สึกว่าชีวิตที่เป็นอยู่นี้เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยฝันไว้ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.747)

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	sig
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	0.148	0.077	0.123	0.056
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.203	0.061	0.213	0.001
3. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.187	0.069	0.208	0.007
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	-0.036	0.067	-0.040	0.596
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.312	0.046	0.432	0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญ มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (sig = 0.000) ตามด้วยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (sig = 0.001) และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (sig = 0.007) ตามลำดับ ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ (sig = 0.056) และด้านนโยบายและการบริหาร (sig = 0.596) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ



อภิปรายผลและบทสรุป

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก สามารถอธิบายได้ว่า เทศบาลเมืองหนองคาย เป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดี มีพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของหน้าที่การงาน การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล บุคลากรรู้สึกดีที่สามารถพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเข้าใจ เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน อีกทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจ มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง กฎ ระเบียบของหน่วยงาน ไม่ทำให้รู้สึกลำบากใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ากำลังกาย และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจสามารถสรุปได้ว่าการที่บุคลากรของรัฐมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ทำให้การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแก่ประชาชนดีไปด้วย และทำให้จังหวัดได้รับรางวัลเมืองน่าอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ที่พบว่า การที่เจ้าหน้าที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน จะช่วยทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเป็นด้าน ๆ ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มีสวัสดิการดูแลที่เป็นที่น่าพอใจแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแลจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล พบว่า หากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552)

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอื่นในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ



สุภาวดี ทองบุญส่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานอัตราที่สูงด้วย (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556)

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่า การที่หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Savichi และ Cooley (อ้างใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) ที่ได้ศึกษาองค์การหนึ่งที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมยอดเยี่ยม กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกื้อหนุนต่อการทำงาน คือ การนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในหน่วยงาน เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถยกระดับการสร้างสรรค์งานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง และส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองคาย มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขนั้น ได้แก่ การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นที่น่าพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาหารือกันได้ และการที่หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยฉบับนี้ เป็นกรณีศึกษา ทำให้ได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว ซึ่งอาจมีลักษณะวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่แตกต่างจากหน่วยงาน หรือองค์การอื่น ๆ ดังนั้น ควรระวังในการนำข้อมูลไปใช้ต่อ และการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นค่อนข้างมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อคำถาม ซึ่งในอนาคต ผู้วิจัยหรือผู้สนใจอาจพิจารณาดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา พรหมจวง. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การ กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ



- โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล*. คณะพยาบาลศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ. *วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*. วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- เทศบาลเมืองหนองคาย. (2559). *แผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ. 2561-2564*. หนองคาย : สำนักปลัดเทศบาลเมืองหนองคาย.
- โนรี มีกิริยาและอุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(2), 115-126.
- บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาสังคม*. 9(2), 61-93.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญฝ่าฟันอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ งานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. *การศึกษาวิษยาภิธาน*. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวินี พลายน้อยและจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 11(1), 92-105.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. *วารสารวิชาการกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 6(2), 92-105.
- ศิริสิทธิ์ ทุมสาและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 5(1), 67-75.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2562 จาก <https://1url.ws/TxbSh>
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิชาการ Veridian e-Journal*. 6(2), 541-551.
- Taro Yamane. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.* New York: Harper and Row.