



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

Factors Affecting Happiness at Work of Marine Office Personnel

พัลลภ กลิ่นดี¹, จารุกัญญา อุดานนท์², กชกร เดชะคำภู³ และสำราญ วิเศษ⁴

Panlop Klinee¹, Jarukanya Udanont², Kotchakorn Dechakhamphu³ and Samran Wised⁴

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม^{1,2,3,4}

Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phnom University^{1,2,3,4}

Corresponding author, E-mail: panlop.klinee@gmail.com¹, jimlim66@hotmail.com², monydecha@gmail.com³, wised2520@gmail.com⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 191 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) 2) ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .0001$ โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .364$, Sig = .000) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = .342$, Sig = .000) ด้านสวัสดิการ ($\beta = .149$, Sig = .001) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .137$, Sig = .000) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .123$, Sig = .004) ได้ร้อยละ 44.20 (Adjusted $R^2 = .442$) ส่วนอีกร้อยละ 55.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และ 3) นโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐาน สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ส่งเสริมการรับฟังและการสื่อสารที่ดี จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาเส้นทางอาชีพโดยให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนาให้การยอมรับจากผลงานที่ดีโดยระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค



ABSTRACT

The objectives of this study are as follows: 1) to study the level of happiness at work of Marine Office personnel, 2) to study the factors affecting happiness at work of Marine Office personnel, and 3) to study guidelines for promoting happiness at work of Marine Office personnel. Methodology, the researchers used mixed-methods research. the quantitative research collected questionnaire data from 191, by stratified sampling. and simple randomization. government officials from Marine Office. Analyze data using statistics, mean using statistics, and standard deviation, and multiple regression analysis. And the qualitative research collected data through semi-structured interviews with key informants, namely 7 Directors, Higher Level of Marine Office. Summarize the information obtained from the interviews in an essay according to the research objectives.

Results: The results revealed that 1) Overall happiness at work of Marine Office personnel was high ($\bar{X} = 4.11$), 2) Factors affecting happiness at work of Marine Office personnel at statistical level of $< .0001$, namely work environment ($\beta = .364$, Sig = .000), policy and administration ($\beta = .342$, Sig = .000), welfare ($\beta = .149$, Sig = .001), respect ($\beta = .137$, Sig = .000), and career advancement ($\beta = .123$, Sig = .004) at 44.20 percent (Adjusted R² = .442). The remaining 55.80 percent was due to the influence of other variables., and 3) Policies and guidelines for enhancing happiness at work of Marine Office personnel as follows: Improving compensation and basic welfare, supporting the development of competencies and skills, clarify evaluation systems, promoting good listening and communication, organizing activities to build relationships, developing career paths by providing opportunities for growth and development, recognizing excellence through a fair performance evaluation system and providing a safe and healthy working environment.

Keywords: Happiness at Work, Marine Office Personnel



บทนำ

ค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล โดยเฉพาะสังคมยุคปัจจุบัน ที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านโลกาภิวัตน์ อันเนื่องมาจากพรมแดนระหว่างประเทศถูกสลายไปอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศ (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546, น. 2) ผลกระทบที่มาจากสภาพโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดแต่ดีและแง่ลบ เพราะไม่ได้ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างเดียว แต่ในอีกแง่หนึ่งทำให้เกิดความเสื่อมถอยตกต่ำทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (มานิตตา ชานูไชย, 2554, น. 1) ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล ดังนั้นตัวบุคคลควรมองหาโอกาสและวิถีทางในการปรับตัวและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับอนาคตอย่างมั่นคงและสร้างสรรค์ ส่วนองค์กรจะต้องดึงดูดหรือรักษา “ทุนมนุษย์” ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรได้มีสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดีเพราะไม่อย่างนั้นแล้วบุคลากรอาจจะรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อทิศทางขององค์กร ถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพและไม่สามารถผลักดันให้ไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นได้จนส่งผลเสียแก่องค์กร โดยอาจมองว่าเป็นการล้มเหลวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เลยทีเดียวได้ในการนี้การสร้างความสุขในการทำงานถือว่าอยู่ในหลายส่วนของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ เป็นต้น หากองค์กรมีความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ผลลัพธ์ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตควบคู่กันไปอย่างมีคุณภาพ

ตามที่กรมเจ้าท่าในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ให้สอดคล้องกับแผนระดับชาตินโยบายและแผนงานสำคัญต่าง ๆ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ SWOT จนได้จุดอ่อนสำหรับการสร้างกลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เช่น ความก้าวหน้าสวัสดิการ ทรัพยากรการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น (กรมเจ้าท่า, 2566, น. 8)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ให้บริการประชาชนในส่วนภูมิภาค มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์ ให้มีการเชื่อมต่อระบบการขนส่งอื่น ๆ ทั้งการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า ท่าเรือ อู่เรือ กองเรือไทยและภารกิจเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วทั่วถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง โดยมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในอาชีพและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านสวัสดิการส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
5. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค
6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ผู้วิจัยใช้การการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 362 คน (สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 1-7, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 191 คน ซึ่งการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973; อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒนกุล, 2557, น. 26) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

1.3 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูงของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ทั้งหมด 7 ภูมิภาค จำนวน 7 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยกำหนดตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2.1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย สวัสดิการ (Welfare) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) ความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) (กฤษฎา บุญโยประการ, 2560, น. 7)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 ด้าน คือ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ใฝ่รู้ (Happy Brain) มีคุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 1 สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 2 สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 3 สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 4 สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6 และสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 7

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลเดือนสิงหาคม 2566 จนถึงเดือนเมษายน 2567 เป็นเวลา 8 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งรายละเอียดเนื้อหาสำคัญของระเบียบวิจัยเป็นหัวข้อ ดังนี้



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค รวมทั้ง 7 แห่ง ได้กลุ่มประชากร จำนวน 362 คน (สังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ที่ 1-7, กันยายน, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค รวมทั้ง 7 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973; อ้างถึงใน อรุณ จีรวรรณกุล, 2557, 26)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative)

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการประเภทยานพาหนะ ระดับสูงของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ทั้งหมด 7 ภูมิภาค จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมถึงผู้อำนวยการสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 1-7 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 191 คน

3.2 นำส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 1-7 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัด

3.3 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามรับทราบ

ว่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน จากนั้นผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ไปสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการ ประเภท อำนวยการ ระดับสูง ของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค จำนวน 7 คน เป็นรายบุคคลโดยไม่มีการถามขึ้นนำคำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2) นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บ และคำนวณค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียงและนำผลการตีความที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคเป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการ การถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ



4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (Triangulation Technique) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาใช้วิธีการ ดังนี้

1) ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้อง ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ทุกประเด็น

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) เป็นการตรวจสอบว่า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการวิจัย สามารถใช้เพื่ออ้างอิงผลจากการศึกษาได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านพื้นที่ เป็นการตรวจสอบว่าเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกันไป จะยังให้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือเกิดความแตกต่างทางข้อมูลขึ้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการใช้ตอบปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปความตามประเด็นสำคัญในการวิจัยแล้วนำข้อมูลนั้นมาอธิบายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสรุปผล ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 191 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 70.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.3 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค (n = 191)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ด้านสุขภาพดี	3.93	.463	มาก
ด้านน้ำใจงาม	4.04	.440	มาก
ด้านอ่อนนถลาย	4.07	.432	มาก
ด้านใฝ่รู้	4.16	.365	มาก
ด้านมีคุณธรรม	4.12	.295	มาก
ด้านใช้เงินเป็น	4.16	.361	มาก
ด้านครอบครัวดี	4.09	.429	มาก
ด้านสังคมดี	4.33	.466	มากที่สุด
รวม	4.11	.223	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสังคมดี ($\bar{X} = 4.33$) และส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านใฝ่รู้ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 4.16$) ด้านมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.12$) ด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 4.09$) ด้านอ่อนนถลาย ($\bar{X} = 4.07$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.04$) และด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

ปัจจัยองค์กร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.536	.156		16.288	0.000**
ด้านสวัสดิการ (SUMEF1)	0.096	0.041	0.149	2.307	0.002*

(ต่อ)



ตารางที่ 2(ต่อ)

ปัจจัยองค์กร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (SUMEF2)	0.156	0.038	0.342	4.128	0.000**
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (SUMEF3)	0.165	0.053	0.137	1.315	0.753
ด้านความก้าวหน้าในงาน (SUMEF4)	0.055	0.042	0.123	1.297	0.004*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (SUMEF5)	0.168	0.054	0.137	1.257	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (SUMEF6)	0.171	0.040	0.364	4.251	0.000**

R Square = 0.478, R = 0.442, F = 26.059, Sig. F 0.000, Adjusted R²=0.459, Durbin-Watson = 1.805

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค พบว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับต่ำ 0.478 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.805 คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ด้านสวัสดิการ (2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (6) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และค่า Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta_{SUMEF6} = .364$,

Sig = .000) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta_{SUMEF2} = .342$, Sig = .000) ด้านสวัสดิการ ($\beta_{SUMEF1} = .149$, Sig = .001) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta_{SUMEF5} = .137$, Sig = .000) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta_{SUMEF4} = .123$, Sig = .004) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.442 อธิบายได้ว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ได้ร้อยละ 45.90 (Adjusted R² = 0.459) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.536 + 0.096 (SUMEF1) + 0.156 (SUMEF2) + 0.165 (SUMEF3) + 0.055 (SUMEF4) + 0.168 (SUMEF5) + 0.171 (SUMEF6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.364 (SUMEF6) + 0.342 (SUMEF2) + 0.149 (SUMEF1) + 0.137 (SUMEF5) + 0.123 (SUMEF4)$$

4. นโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพดี: จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ด้านน้ำใจงาม: ปลูกฝังค่านิยมและจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีจิตวิญญาณของการให้ รู้จักช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน 3) ด้านผ่อนคลาย: ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ ลดความเครียดจากการทำงาน 4) ด้านใฝ่รู้: จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องาน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาที่ต้องการพัฒนาต่อไป 5) ด้านมีคุณธรรม: การสนับสนุนและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ให้ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสียสละ รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น 6) ด้านใช้เงิน: ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน

เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน 7) ด้านครอบครัว: ส่งเสริมให้มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว และ 8) ด้านสังคม: สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสามัคคีที่เต็มไปด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

5. นโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ดังนี้ 1) ด้านสวัสดิการ: ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน: สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ส่งเสริมการรับฟังและการสื่อสารที่ดี 3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน: จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน: พัฒนาเส้นทางอาชีพโดยให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนา 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ: ให้การยอมรับจากผลงานที่ดีโดยระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน: จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผล

1.1 ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสรุปผลดังนี้

1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .223) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสังคมดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .466) และอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไฟรู้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .365) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .361) ด้านมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .295) ด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .429) ด้านผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .432) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .440) และด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .463) ตามลำดับ

2) ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta_{SUMEF6} = .364$,

Sig = .000) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta_{SUMEF2} = .342$, Sig = .000) ด้านสวัสดิการ ($\beta_{SUMEF1} = .149$, Sig = .001) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta_{SUMEF5} = .137$, Sig = .000) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta_{SUMEF4} = .123$, Sig = .004) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.442

3) นโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคดังนี้ ด้านสวัสดิการ: ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน: สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ส่งเสริมการรับฟังและการสื่อสารที่ดี ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน: จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน: พัฒนาเส้นทางอาชีพโดยให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ: ให้การยอมรับจากผลงานที่ดีโดยระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน: จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพ

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานนั้น ไม่พบว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยรวมทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรตัวแปรตามจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด สามารถอธิบายได้ ดังนี้



2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค (β_{SUMEF6} = .364, Sig = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานหรืออาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง กลิ่น ความสะอาด มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าว Hackman and Oldham (1980; อ้างถึงใน นูร์ปาศิยะห์ กูนา, 2562, น. 10) ที่ว่าคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2560, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชญา บุญโยประการ (2560, น. 1) ได้ศึกษา ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า p-value ที่ <0.05

2.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค (β_{SUMEF2} = .342, Sig = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน และพัฒนาระบบแจ้งเวียนข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนสามารถทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ซเบิร์ก เมอซเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Synderman อ้างถึงใน ภุชญา บุญโยประการ, 2560, น. 2) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร ก็คือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

รวมทั้งข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคด้านนโยบายและการบริหารงานจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ส่งเสริมการรับฟังและการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2560, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชญา บุญโยประการ (2560, น. 1) ได้ศึกษา ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า p-value ที่ <0.05

2.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค (β_{SUMEF1} = .149, Sig = .001) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของตนเองได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั่นเอง รวมทั้งข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคด้านสวัสดิการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่าควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของภุชญา บุญโยประการ (2560, น. 1) ได้ศึกษา ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุข

ในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่า p -value ที่ <0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557, น. 694) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ($\beta_{SUMEF5} = .137$, Sig = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ไทยสุริโย (2562, น. 1) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า การเป็นที่ยอมรับมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ เลิศไกร (2561, น. 1) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิฎก จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การเป็นที่ยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมาก และมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก

2.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ($\beta_{SUMEF4} = .123$, Sig = .004) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนเองได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าว Rao (1992, อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขอนามัย มีความปลอดภัย และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามสมควรและมีความมั่นคงในงานที่ทำ รวมทั้ง

ข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคด้านความก้าวหน้าในงานจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่งเสริมการพัฒนาเส้นทางอาชีพโดยให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา บุญโยประการ (2560, น. 1) ได้ศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่า p -value ที่ <0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2560, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2.6 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะจากข้อคำถามแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ว่าท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ และท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากสัมพันธภาพในที่ทำงานถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานอยู่แล้ว และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดีแล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของดาเยอร์และมายเออร์ (Diener & Myers, 2013, น. 851) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุรปาชีเยห์ กูนา (2562, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเพิ่มขึ้น



บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง รวมทั้งข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ยังคงเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านนี้โดยเห็นว่าควรส่งเสริมจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมสนับสนุนทุกปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทาง

1.2 จากการวิจัยปัจจัยองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค

ดังนั้น หากองค์กรต้องการจะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานที่ยั่งยืนควรมุ่งเน้นไปที่ด้านเหล่านี้ เพราะว่าถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตควบคู่กันไปอย่างมีคุณภาพ แต่องค์กรก็ต้องพัฒนาและปรับปรุงในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกันซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อทั้งบุคลากรและภาพลักษณ์ขององค์กรต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก วิจัยถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2.3 ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อการชั่งใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฤษฎา บุญโยประการ. (2560). *ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมเจ้าท่า. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2566 จาก

<https://md.go.th/about-md/2014-01-19-01-58-01/>.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ*. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และ การบริหารธุรกิจ, 4(2), เมษายน-มิถุนายน 2557.

ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นุรปาศิยะ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. (หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ*. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4(2), เมษายน-มิถุนายน 2557.

ภณิดา บุญทวี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

มานิตตา ชานูไชย. (2554). *ผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.



วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ
เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

อรรณณ เลิศไกร. (2561). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุข
ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิษณุ จังหวัด
นครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช.*

อรุณ จิรวรรณกุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไร
ให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

Diener & Myers. (2013). *Factors Predicting the Subjective
Well-being of Nation*. Journal of Personality and
Social Psychology. pp. 851-864.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*.
New York: New York: Harper & Row.