

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

**HAPPINESS AT WORK AMONG THE PROFESSIONAL OF
DEPARTMENT OF WOMEN'S AFFAIRS AND FAMILY
DEVELOPMENT**

วรรณวิศา แยมเยี่ยม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanwisa yamyuen

E-mail : oilloveyou32@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในแต่ละด้านจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปีขึ้นไป - 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และมีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, 4.10, 3.90, 3.62$ ตามลำดับ)

3. การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of happiness at work among the professional of Department of Women's Affairs and Family Development 2) to compare happiness at work among the professional of Department of Women's Affairs and Family Development as classified by sex, age, marital status, level of education, income, working period, work status. Samples were 160 professional of Department of Women's Affairs and Family Development. Is a questionnaire about Opinions toward happiness at work among the professional of Department of Women's Affairs and Family Development.

The results found that :

1. Population of respondents Found that most of the women are 143 people, accounting for 89.4%, aged between 25 – 35 years, 137 people, accounting for 85.6%, having a single status of 118 people, representing 73.7%, undergraduate level, 115 people, representing 71.8 percent have an average monthly income between 10,000 - 20,000 baht, of 81 people, representing 50.6 percent, working period 1 year - 5 years, of 102 people, representing 63.7 percent and work status are government officer 122 people, accounting for 76.13%

2. Professional of Department of Women's Affairs and Family Development happiness at work were at the high level. When considering in each aspect, it was found that the personnel had a high level of opinions in all aspects, in order of average order from highest to lowest as follows : connections, love of the work, work achievement and recognition ($\bar{X} = 4.25, 4.10, 3.90, 3.62$ in order)

3. Professional of Department of Women's Affairs and Family Development happiness at work as classified by marital status were not statistically different while classified by sex, age, level of education, income, working period, work status were different statistically significant at 0.05

บทนำ

ในการทำงานของทุกหน่วยงาน องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ทำให้หน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้นั้น คือ ทรัพยากรบุคคล ดังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันทุกหน่วยงานมุ่งเน้น ให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เห็นความสำคัญในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีสุขภาพที่ดี ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยเป็นการยึดกระบวนการที่เน้นการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ 4 ซึ่งกำหนดให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ จึงเป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ตลอดจนมีการคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในการดำเนินการตามภารกิจของรัฐ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ชาติสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปรับตัวและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี โดยมีการคำนึงถึงถึงหลักความคุ้มค่าและควมมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยความสุขนั้นเป็นภาวะจิตใจของคนที่เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะความสุขถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนาและองค์กรไม่ควรมีการมองข้าม บุคลากรบางท่าน โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนงาน หรือแม้กระทั่งลาออกจากงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตการทำงาน อาจส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากร โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงานบ่อยครั้ง หน่วยงานต้องรอให้มีข้าราชการ โอนย้าย หรือต้องมีการรับสมัครบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น รวมไปถึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น และเกิดความสูญเปล่าของงบประมาณ อีกทั้งบุคลากรต้องทำงานแทนและปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้เกิดความเครียดและความสุขในการทำงานลดลง อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปด้วย

ดังนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะไม่เพียงแต่ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ยังทำให้เกิดความคุ้มค่าและส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ชาติสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในแต่ละด้านจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงาน ซึ่งข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาการบริหารภายในองค์กร และเป็นข้อมูลทางด้านวิชาการภายในองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบัน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง จำนวน 160 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็นส่วน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปีขึ้นไป - 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และมีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. เพศชาย	17	10.6
2. เพศหญิง	143	89.4
รวม	160	100.0
อายุ		
1. อายุน้อยกว่า 25 ปี	4	2.5
2. อายุ 25 – 35 ปี	137	85.6
3. อายุ 36 – 46 ปี	13	8.1
4. อายุ 46 ปีขึ้นไป	6	3.8
รวม	160	100.0
สถานภาพสมรส		
1. โสด	118	73.7
2. สมรส	39	24.4

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	1.9
รวม	160	100.0
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.9
2. ปริญญาตรี	115	71.8
3. สูงกว่าปริญญาตรี	42	26.3
รวม	160	100.0
รายได้		
1. 10,000 - 20,000 บาท	81	50.6
2. 20,001 - 30,000 บาท	63	39.4
3. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	16	10.0
รวม	160	100.0
ระยะเวลาการทำงาน		
1. น้อยกว่า 1 ปี	9	5.6
2. 1 ปี - 5 ปี	102	63.7
3. 6 ปี - 10 ปี	31	19.4
4. 11 ปี - 15 ปี	12	7.5
5. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	6	3.8
รวม	160	100.0
สถานภาพการทำงาน		
1. ข้าราชการ	122	76.3
2. ลูกจ้างประจำ	2	1.3
3. พนักงานราชการ	21	13.1
4. พนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน	15	9.4
รวม	160	100.0

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านที่ 1 การติดต่อสัมพันธ์ ด้านที่ 2 ด้านความรักในงาน ด้านที่ 3 ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่ 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, 4.10, 3.90,$

3.62 ตามลำดับ) ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	\bar{X}	S.D	ค่าระดับความสุข
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.25	.37	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.10	.38	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.90	.34	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.62	.37	มาก
ภาพรวม	3.95	.26	มาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการทำงาน พบว่า

1. เพศ ผลที่ได้คือ บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยเฉพาะหญิง มีความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์มากกว่าเพศชาย
2. อายุ ผลที่ได้คือ บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีอายุต่างกันมีความสุขในด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ
 - 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรฯ ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มากกว่าบุคลากร ฯ ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ,บุคลากรฯ ที่อายุ 25 ปี – 35 ปี มีความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์มากกว่าบุคลากร ฯ ที่มีอายุ 36 ปี – อายุ 46 ปี และบุคลากร ฯ ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

6.4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี - 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 ปี - 10 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 ปี - 15 ปี ,บุคลากรฯ ระยะเวลาการทำงาน 1 ปี - 5 ปี มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าบุคลากร ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 ปี - 10 ปี บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 ปี - 15 ปี แต่มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากร ฯ ที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ,บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 ปี - 10 ปี มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าบุคลากร ฯ ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 ปี - 15 ปี แต่มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากร ฯ ที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ,บุคลากรฯ ระยะเวลาการทำงาน 11 ปี - 15 ปีมีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

7) สถานภาพการทำงาน ผลที่ได้คือ บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความสุขในด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกัน

1) ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็น ลูกจ้างประจำ และบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน ,บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าบุคลากร ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ ,บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากร ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน

7.2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างประจำ บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ และบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงาน พนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน ,บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าบุคลากร ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ และน่าสนใจ ดังนี้

1. บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดของความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความสุขในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากความสุขในการทำงานมากไปน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์ของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีกันหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม/ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมและมีความเกี่ยวข้องในงานเกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก โดยงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกแผนก ไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานมีส่วนร่วมร่วมกับทีมฝ่ายอื่น ๆ นั่นคือ เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงานมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจนำไปสู่ความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขด้านความรักในงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวรู้สึกมีความสุขและมีความภาคภูมิใจกับการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แม้ว่าในบางครั้งงานนั้นไม่ใช่งานในหน้าที่โดยตรง ทั้งนี้การปฏิบัติงาน/การให้บริการยังมีการคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนด้วย

4) ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขด้านความสำเร็จในงาน ของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีอิสระในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนด สามารถปฏิบัติงานที่ทำห้ายได้สำเร็จ และมีผลลัพธ์การทำงานที่ดี หน่วยงานเกิดการพัฒนาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขอันเกิดจากความสำเร็จของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก

โดยความสำเร็จในงาน เป็นงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำ ควรเป็นงานที่มองเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีความท้าทายอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำสำเร็จแล้วพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าว ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขต่อการทำงาน

5) ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรับรู้ว่าตนเองได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ/กลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน และได้รับการยอมรับจากครอบครัวในการเป็นบุคลากรของหน่วยงาน สอดคล้องกับการงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวาลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก โดยการที่เป็นการรับรู้ว่าเป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคิดเห็นที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) โดยบุคลากร ๙ ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากร ๙ ที่มีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี และบุคลากร ๙ ที่มีสถานการทำงานเป็นพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านนี้ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรคนดังกล่าวอาจเพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าปฏิบัติงานที่องค์กร ยังไม่เป็นที่รู้จักและอาจจะยังไม่มีความรู้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มนี้ โดยการจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายงานที่มีความสำคัญขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการยอมรับความสามารถของบุคลากรดังกล่าว

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความสุขในการทำงานที่มีอายุการทำงานมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยลง โดยเฉพาะบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก การที่บุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีภาระงานมาก และอาจมีความแตกต่างของช่วงอายุ ทำให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวไม่ค่อยได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ มากนัก ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีความสุขในการทำงานด้านนี้ โดยการจัดหากิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดสันทนาการนอกสถานที่ จัด Walk rally เพื่อเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรเป็นประจำ เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้ครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

- กัญจวรรณ ชุ่มเชื้อ. 2558. ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- กิ่งทอง กิจจานนท์. 2557. ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. เกษร เรื่องแก้ว. 2553. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. 2559. ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. 2560. ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เอฟี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย ยามพิทยวัฒนา สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา. 2560. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถิรัตน์ พิมพาภรณ์. 2562. กลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาคณาภิวัตน์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุรินทร์ ภัฏพรหมมาศ. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ และภาณุ ชินะโชติ. 2561. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี.

ภัทรคนัย ไต้ไรสง. 2561. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

เมธพร ผังลักษณ์. 2559. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รารินทร์ ระสร พงษ์มิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนังสือและบทความ

ทีมงานความสุขประเทศไทย. 2557. ความสุขจากการทำงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.happinessisthailand.com>. (สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2563).

บุญชุม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.

รวีศ หาญอุตสาหกรรม. (2562). **Mission to the Moon EP.481: “ความสุข” และ “ความหมาย” ของชีวิตการทำงาน.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://missiontothemoon.co/happiness-and-meaning-at-work>. (สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2563)

ศิรินทิพย์ พอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>. (สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2563)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. 2560.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ. 2552. คู่มือ มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ฯ.

สำรวจ คำหรรษา. (2558). การสร้างความสุขในสถานที่ทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน **HAPPY WORKPLACE**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://203.131.219.167/km2559>. (สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2563)

สุริยา ฟองเกิด. (2560). แนวปฏิบัติการสร้างความสุขในการทำงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://164.115.41.60/knowledge/?p=500>. (สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2563)