

ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร
HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL SCHOOLS
UNDER SAMUT SAKHON MUNICIPALITY

มัทนา คงใหญ่
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mattana Khongyai
Email : 6214070030@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 174 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

คำสำคัญ: ความสุข; โรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of personnel Schools under Samut Sakhon Municipality 2) to study the happiness at work of personnel Schools under Samut Sakhon Municipality by Personal factors 3) to study factors that promote happiness at work of personnel Schools under Samut Sakhon Municipality.

The sample group was 174 people of government official permanent employees and government employees under samut sakhon municipality. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that School personnel under Samut Sakhon Municipality With different periods of operation make the happiness in work as a whole differently as for personnel with different sex, age, education level, and income and job position, overall happiness in work was not different. In addition, the organization factors of income, fair compensation. Affect the happiness in work of personnel Schools under Samut Sakhon Municipality.

Keywords: happiness; Schools

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดกับชีวิตตนเองไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตครอบครัว ความสุขในการเรียน ความสุขในการทำงานและความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งในปัจจุบันสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีต่างๆมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในปัจจุบัน เกิดการแข่งขันเพื่อแย่งชิงความได้เปรียบในการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรต่างๆ จะยิ่งทวีความรุนแรง ประกอบกับปัญหาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านครอบครัว สังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เกิดภาวะความเครียดในการดำเนินชีวิตและมีผลทำให้ความสุขลดลง การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่คนทำงานก็มีความสุข อยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่บังเกิด ผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีความมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้ จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษา

แนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน (นุรปาชียะห์ กูนา, 2562)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 305 คน พบว่าความสุขในการทำงานกำลังบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง จากสถานะในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้คนทำงานได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้ จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ปัญหาโรคระบาด ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิด ผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัย ได้เล็งเห็นความสำคัญและปัญหาข้างต้น จึงมีความต้องการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรต่อไปในอนาคต เพราะหากองค์กรเข้าใจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 305 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 174 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการ

พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์การทำงานในทางบวก

Gavin & Mason (2004:102-105) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Diener (2003:542-575) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นสภาวะอารมณ์ที่อารมณ์ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุสถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของพนักงานหรือบุคคลมีความสุขทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายของ รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

วารุณี พงษ์ศรี (2561) ให้ความหมายของ รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ กล่าวไว้ว่า หมายถึง ความเหมาะสมและเพียงพอของผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ

ดารารัตน์ เกษแก้ว (2560) ให้ความหมายของ รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอกล่าวไว้ว่า หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลาและค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ จากองค์กร

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

ชนกานต์ สกุลแถว (2560) ให้ความหมายของ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความสูญเสีย การบาดเจ็บ ความเสียหาย การเจ็บป่วย ทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการดูแลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

จันทิราพร ทั้งสุวรรณ (2559) ให้ความหมายของ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

ชนกฤต ธนวงศ์โกติน (2562) ให้ความหมายของ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน โดยแบ่งเป็น ด้านนโยบายความปลอดภัยฯ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสื่อสาร ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ ด้านระบบบริหารจัดการ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน การกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงานสงบเงียบปราศจากเสียงรบกวน และการมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ อัจจุลา (2559) ให้ความหมายของ โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้มีคุณภาพ และเป็นที่น่าพอใจ

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ให้ความหมายของ โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น

สุรีย์ เข้มทอง (2561) ความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมี โอกาสที่จะกระทำได้ในระดับบุคคล ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ การพัฒนาความสามารถที่ทำให้บุคลากร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในงานที่ทำ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร การให้ความสำคัญในการ ส่งเสริมให้บุคลากรในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน ความอิสระในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์วางแผนงานด้วยตนเอง และการได้รับการพัฒนา ความรู้ ความความสามารถ

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายของ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถ เพิ่ม ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ ความสามารถในแขนงของตน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ให้ความหมายของ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า จะมีส่วน เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) ให้ความหมายของ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของพนักงานต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่ง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีค่า และประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสนในการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเสมอภาค การได้รับโอกาสการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมี โอกาสพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าตามที่พึงประสงค์และความมั่นคงต่อการจ้างงานขององค์กร

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง งาน ของบุคคลหนึ่งควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาความ ต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและ เวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จ ตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและ สังคม ซึ่งนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

สาธิต สละจิต (2558) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริการจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆ ในการใช้ชีวิตส่วนตัวครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม และสามารถก่อให้เกิดความสุขภายใต้การทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ต่างกัน

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การแบ่งเวลางานกับส่วนตัวอย่างเหมาะสม การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การกำหนดเวลาในการทำงานได้อย่างลงตัว และความยืดหยุ่นในขณะปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัชร ขำเลิศ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์จำนวน 113 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 305 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยองค์กร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ช่วงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของ กำหนดให้ 4.21-5.00 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด, 3.41-4.20 = เห็นด้วยระดับมาก, 2.61-3.40 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, 1.81-2.60 = เห็นด้วยระดับน้อย, 1.00-1.80 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ปัจจัยองค์กรด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขใน

การทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

3.2 ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครส่วนมาก ให้ความเห็นว่าบุคลากรมีความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและพอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความรู้สึกชื่นชอบ และมีความสุขจากงานที่ได้ทำ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งมีความสุขทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61, 4.55, 4.52 และ 4.39 ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร สามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับผิดชอบได้สำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เนื่องจากบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง สนุกสนาน อีกทั้งมีความสุขกับชีวิตประจำวันทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน เพศหญิงจะมีความต้องการในมิตรภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดีจะพุ่งเป้าไปที่การเจรจา การสื่อสาร การให้ความร่วมมือ การประสานงาน ความประนีประนอม ความรักและการแบ่งปัน แต่เพศชายจะเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องของสถานะ อำนาจ มีความตระหนักไปที่เรื่องของผลลัพธ์ และการบรรลุเป้าหมาย การประสบความสำเร็จ มุ่งไปที่ผลของงาน การได้ยศ ตำแหน่ง และมีอำนาจหน้าที่ การชนะคู่แข่ง และความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ชำเลิศ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรที่มีอายุมากกว่าถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ทำงานให้แก่บุคลากรรุ่นน้องที่มีอายุน้อยกว่า หน้าที่การทำงานแบ่งอย่างชัดเจนตามตำแหน่ง สามารถทำงานร่วมกันได้ดี อีกทั้งมีแลทเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงานและแนวความคิดการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น ทำให้การทำงานของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลนครสมุทรสาครมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิริถิกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีกำหนดระดับการศึกษาแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน การทำงานตามตำแหน่งที่ชัดเจนบ่งบอกถึงภาระหน้าที่ของแต่ละบุคลากร การศึกษาสูง ตำแหน่งสูง ภาวะความกดดันด้านการทำงานย่อมสูงตาม จึงทำให้บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ยอมรับและไม่เกิดข้อแตกต่างด้านความสุขในการทำงานหรือแม้กระทั่งความสุขด้านครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิริถิกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีรายได้เพียงต่อค่าใช้จ่ายประจำเดือน ทำให้ไม่กระทบต่อความสุขทั้งทางด้านครอบครัวและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิริถิกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่ามีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความต้องการเป็นที่ยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ มีหน้าตาทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ซึ่งบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยมักจะยังไม่มีความมั่นคงในสายงานนั้นๆ การแสวงหาความสุขและความสุขในการทำงานจึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรพิทักษ์สิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรพิทักษ์สิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาธิ์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.6 บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการมีความมั่นคงในอาชีพการทำงานในระดับสูง ไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ย่อมมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้ระบุตำแหน่งอย่างชัดเจนและให้ความเสมอภาคทุกตำแหน่งเท่าเทียมกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกับ ซึ่งสอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิริถิกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของ การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌภัทร พรศิลป์กุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ เนื่องจากโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสงบเงียบปราศจากเสียงรบกวน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌฐชญา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

3.3 ปัจจัยองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้มอบโอกาสและส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงานด้วยตนเองอย่างอิสระ อีกทั้งให้ความสำคัญในการศึกษา เพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่ง และส่งบุคลากรร่วมงานเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌฐชญา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

3.4 ปัจจัยองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาคและความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากรภาครัฐนั้นค่อนข้างสูงมาก บุคลากรจึงไม่มีความกังวลและมีความสุขในงานที่ทำส่งผลถึงความสุขด้านครอบครัวตามมา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ บริหารเวลาโดยจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัวและจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ บุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านเพศ องค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเพศ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น ด้านอายุต่างกัน องค์กรควรให้โอกาสและเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกช่วงอายุ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงาน ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติที่ดี เพื่อนำมาพัฒนางาน องค์กร ด้านระดับการศึกษา องค์กรควรรักษาและต่อยอดระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน ด้านรายได้ประจำต่อเดือน องค์กรควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ สำหรับบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับ บุคลากรในทุกช่วงอายุการทำงาน ไม่ว่าจะเป็บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน หรือระยะเวลาการ ปฏิบัติงานไม่นานเป็นแค่บุคลากรรุ่นใหม่ ความเสนอกภาคเท่าเทียมมีผลอย่างมากต่อความสุขของการทำงาน ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้สึกหรือสัมผัสได้ว่าสามารถปรึกษารุ่นพี่ที่มีอายุ งานมากกว่าได้ และส่งเสริมหรือจัดนโยบายให้บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าแนะนำการทำงาน เพื่อเสริมสร้าง ความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านตำแหน่งงาน องค์กรควรรักษาและผลักดันเนื่องจากบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งมีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบหรือความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งงานที่เป็นสาย งานหลักตามภารกิจของหน่วยงาน อาจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าตำแหน่งงานที่เป็นสายงาน สนับสนุน ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสบุคลากรได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือสามารถขอเปลี่ยนสายงาน ตามความสามารถและความถนัดของบุคคล หรือเพิ่มความก้าวหน้าในงานของสายงานสนับสนุน เพื่อ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยองค์กร

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ดังนั้น องค์กร ควรให้ความสำคัญและพิจารณาด้านรายได้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอจากต่อการดำรงชีพ พิจารณาขึ้นเงินเดือน อย่างยุติธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจใน ปัจจุบัน นอกจากนี้องค์กรอาจพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ใน ส่วนผลจากการวิจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เนื่องจากองค์กรมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการ ทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนงานด้วยตนเองอย่างอิสระ พิจารณา ส่งเสริมและผลักดันบุคลากรเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นประจำทุกปีตามความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาความ ดีความชอบอย่างเสมอภาค มีการพิจารณางานให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งเวลาดูแลงานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ จัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว และการปฏิบัติงาน สามารถยืดหยุ่นได้ องค์กรควรรักษามาตรฐานที่ดีของปัจจัยเหล่านี้ เพื่อต่อยอดความสุขในการทำงานของ บุคลากรให้ยั่งยืนตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เช่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร
2. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร
3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรพิณธ ชขรัตน์ และคณะ. (2559). *บันสุข ปี2 เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนางาน Happy Workplace.*
- เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า. (2553). *“ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด”*.ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). *“ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่”*.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *“ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.”*วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณภัทร พรศิลป์กุล. (2557). *“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่”*.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.* สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชระ ขาเลิศ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์.* สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคาแหง.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- เอกสฤษดิ์ ลักขิตานนท์ และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์.* โครงการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.