ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
HAPPINESS AT WORK OF CENTER PERSONNEL AT THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Preedaporn Sutthiwetin
E-mail: i_ccee@hotmail.com
Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department 2) to study the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department by Personal factors 3) to study factors that promote happiness at work affecting the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department.

The sample group was 286 people of government officials permanent employees and government employees under the central personnel at the Cooperative Promotion Department. 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 central personnel at the Cooperative Promotion Department with different gender education level salary level and duration of work caused different the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department. And central personnel at the Cooperative Promotion Department with different age and personnel type did not caused different the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department. Moreover, connections factors work achievement factors affecting the happiness at work of central personnel at the Cooperative Promotion Department.

Keyword: happiness at work; central personnel at the Cooperative Promotion Department

บทนำ

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) รวมทั้งยังเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของบุคลากรทุกคนและทุกระดับในองค์กร ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งในฐานะ ผู้บริหาร หรือพนักงานทั่วไป เนื่องจากในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่จะสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ เนื่องจากบุคลากร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำพาองค์การให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม

องค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะช่วยเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์การก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด (สวนีย์ แก้วมณี, 2549)

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียา วงศ์อนุตรโรจน์ 2554,จรรยา ดาสา 2552)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยข้อมูลที่ได้ หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนา การบริหารงาน และเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะหากองค์กรเข้าใจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ด้านการมีสุขภาพดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิติ และคณะ (2555) อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวไว้ว่า สุขภาพดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Heart หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันในสิ่งที่สามารถแบ่งปันได้ และรู้จักที่จะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีการให้ร้ายเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบาย ไว้ว่า การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบาย ไว้ว่า การผ่อนคลาย คือ การลดความเครียด ต่อสิ่งต่าง ๆทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบาย ไว้ว่า การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญชาติญาณในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิติ และคณะ (2555) อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวไว้ว่า ด้านเศรษฐกิจการเงินดี คือ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Money หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักการใช้เงินเพื่อลงทุน

6. ด้านการพัฒนาความรู้

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิติ และคณะ (2555) อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า การหาความรู้ หมายถึง การได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ

7. ด้านการมีครอบครัวดี

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Family หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ทุกคนในครอบครัวได้รับการดูแลจากองค์กร

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวมีความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ปรองดอง ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

8. ด้านสังคมที่มีความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบาย ไว้ว่า ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) คือ การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดีในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านสังคมดี หมายถึง การมีสังคมรอบข้างที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน คนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคี ช่วยเหลือกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีสัมพันธภาพดีต่อกัน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังและให้คำปรึกษา เปิดเผยความรู้สึกความคิดระหว่างกันได้

2. ด้านความรักในงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรักในงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรักในงานได้ว่า ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน เละมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ด้านความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานได้ว่า

ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก มีความก้าวหน้าในการทำงาน และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับได้ว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamaneกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 286 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 1 คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทบุคลากร และขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคมที่มีความสุข มีจำนวนข้อคำถาม 33 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสุขมากที่สุด, 4 = ระดับความสุขมาก, 3 = ระดับความสุขปานกลาง, 2 = ระดับความสุขน้อย, 1 = ระดับความสุขน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับสำคัญน้อยที่สุด

1.4 ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมมีระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการพัฒนาความรู้ มีระดับความสุขมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านเศรษฐกิจการเงินดี มีระดับความสุขมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

3.2 ปัจจัยด้านความรักในงาน และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมมีระดับความสุขมาก

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้น คือ ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ได้รับสารอาหารครบถ้วน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกกระปรี้กระเปร่า ไม่มีโรคประจำตัวและได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ได้แก่ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เล่นกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี และมีกิจกรรมสันทนาการ

1.2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไว้ว่า การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจงามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกรมเจ้าท่า เป็นหน่วยงานของส่วนราชการที่ให้บริการแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและช่วยเหลือ สนับสนุนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีจิตใจที่ดีช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

1.3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงาน ด้านการรู้จักผ่อนคลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลาย ไว้ว่า การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียดต่อสิ่งต่าง ๆทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจงามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีพื้นที่ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้พักผ่อนหย่อนใจ จัดให้มีเสียงตามสายในมหาวิทยาลัย อีกทั้งผู้บริหารของ

มหาวิทยาลัยมอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดมากเกินไป มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

1.4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความศรัทธาและยึดปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ มีความยุติธรรม อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงปลูกจิตสำนึกการทำความดีให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.5 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นคนประหยัด ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Money หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยออมประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักการใช้เงินเพื่อลงทุน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการใช้เงินเป็น หมายถึง การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออม เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่

1.6 ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความเห็นว่าหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Brain หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรอบรมต่าง ๆที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานของตนเองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริมให้ท่านได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน จัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในงานให้บุคลากร

1.7 ด้านการมีครอบครัวดี พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความรู้สึกอบอุ่น และมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการการมีครอบครัวดี ไว้ว่า ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวมีความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ปรองดอง ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

1.8 ด้านสังคมที่มีความสุข พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความรัก สามัคคี และช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Society หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรของกรม้จ้าท่า ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรักกันดุจพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน จะมีความสุขในการทำงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ อาจจะเป็นด้านตัวเลข บัญชี และการติดต่อสื่อสาร งานในลักษณะนี้ได้เจอผู้คนจำนวนมากส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงาน ต่างจากเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่ทำจะต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำ ให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรงพาณิชย์พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรงพาณิชย์ ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่า

เทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรงพาณิชย์ ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนมาก จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย มีความกดดัน ความเครียดในงานสูงกว่า จึงทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าจะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.6 บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) ที่กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่อยู่ในประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในระดับมาก ในเรื่องของการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นฤมล แสวงผล (2554) กล่าวไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพดีต่อกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) อ้างถึงในจิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

3.2 ปัจจัยด้านความรักในงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้น ล้วนแต่มีความรักในงานที่ตนปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปัจจัยด้านความรักในงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) อ้างถึงใน จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวไว้ว่า ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน

3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล แสวงผล (2554) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จาก

การทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำมีความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์เบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

3.4 ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ทำงานทุกคนล้วนได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจาก เพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน จะมีความสุขในการทำงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ การติดต่อสื่อสาร งานในลักษณะนี้ได้เจอผู้คนจำนวนมากส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่ทำจะต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำ ให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเพศ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดความสามารถ วุฒิการศึกษาแต่ละบุคคล และควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควร

ที่จะกำหนดระดับเงินเดือน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรทีปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรม สัมมนา ขึ้นระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และรู้จักกันมากขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกันอยู่เสมอ

2. ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูน พัฒนาความรู้และ ควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทาง การพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป

2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน

3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสอแนะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งสริมสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

มณทิรา ศรีวงศ์. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองลำปาง.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นฤมล แสวงสุข. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย. (2554). **ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง.** สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชระ ขำเลิศ. (2559). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์.** สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **ก้าวสร้าง ก้าวสุข.** รายงานประจำปี ๒๕๕๒, กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.