

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี

FACTORS INFLUENCE ON HAPPINESS AT WORK AMONG PERSONNEL
OFF OFFICE PROVINCIAL PUBLIC CHONBURI

วรากรณ์ ก้านเหลือง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Warakorn Kanluang

Email: warakorn252421@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng

University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบ ค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านความกังวลด้านสุขภาพ และด้านการรู้จักตนเอง มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี

Abstract

A Study of Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel off Office uProvincial Public Chonburi.

The objectives of this study were 1) to study was to identify the personal factors affecting happiness in personnel working of staff members who have been working at Faculty Work and factors influencing Happiness at work of Employees in Office of Provincial Public Chonburi 2) to study a Factors influencing Happiness in Personnel Working at Faculty of Employees in Office of Provincial Public Chonburi.

The samples consisted of 74 participants who were Employees in Office of Provincial Public Chonburi while data collection was done by using the questionnaire. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Standard Deviation, the Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD), and Pearson Correlation Coefficient.

The results of hypothesis testing showed that Employees in Office of Provincial Public Chonburi with genders, age, levels of education, monthly income, position work and experience working is different, indifferently affected the happiness in personnel working at the level of significance 0.05 Moreover, the results indicated that Factors influencing Happiness in Personnel Working Compensation, and Health Concerns affected the happiness in personnel working.

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต นอกจากปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) แล้ว การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจ ซึ่งมักได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการทำงานต่างๆ นานา เช่น เรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน และ เจ้านาย เป็นต้น หรืออาจจะมียากกว่าที่กล่าวมานี้ แต่จะมีสักกี่คนที่มีความสุขควบคู่ไปกับการทำงาน

เมื่อเราทำงานยอมได้ค่าแรงและเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนความเหน็ดเหนื่อยที่เราเสียไป แต่สิ่งเหล่านี้อาจไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงจากการทำงาน แต่ที่ต้องการมากกว่าการตอบแทนเหล่านั้นคือ ความสุขในการทำงาน ดังคำที่กล่าวไว้ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน เราต้องมีความสุขเมื่อเราทำงานด้วย จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร อาทิ เช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างความราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้าง

ความสุขในที่ทำงานเราสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตัวของเราเอง เช่น ต้องกล่าวคำขอบคุณอย่างจริงใจ ต้องมีความไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ดี และองค์กรมีวัฒนธรรม การทำงานที่ดี การปรับเปลี่ยนทัศนคติก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ดี เป็นต้น

ความสุขในการทำงาน ปี พ.ศ. 2555 จากการสำรวจ โพล ความสุข-ความทุกข์ ของคนไทย ณ วันนี้ ของสวนดุสิตโพล พบว่า ความสุขที่ได้รับจากการทำงานอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็น ร้อยละ 71.43 รองลงมาคือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ร้อยละ 16.71 และได้รับการยอมรับ คำชื่นชมจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 11.86 ตามลำดับ

ในขณะที่ความทุกข์ที่ได้จากการทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.25 เป็นเรื่องของความไม่สามัคคี ทะเลาะเบาะแว้ง อิจฉาริษยา ซิงตีสองใจและการถูกนิทาว่าร้าย รองลงมาคือ งานหนัก ไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ร้อยละ 21.78 และไม่ได้รับความยุติธรรม ถูกเอาเปรียบ โดนกลั่นแกล้ง ร้อยละ 16.97 (สวนดุสิตโพล, 2555)

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหา ที่ทำให้ บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน จึงได้ศึกษาปัจจัยที่จะเพิ่มความสุขในการทำงานในหลายๆ ด้าน ซึ่งจำเป็นต่อชีวิตการทำงานที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้ทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขไปกับงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน ไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของคนทำงานทุกคนในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการศึกษานำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล ในการ พัฒนานโยบายขององค์กร รวมถึงได้รู้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ทั้งการส่งเสริมมาตรฐานในการดูแลบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน (กองบริหารงานบุคคล รายงานข้อมูลบุคลากร, 2562) ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด
2. ระยะเวลาทำการค้นคว้าอิสระเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน (Compensation) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) การรู้จักตนเอง (self realization) ปัญหาด้านสุขภาพ (Health Concerns) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษานำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล ในการ พัฒนานโยบายขององค์กร รวมถึงได้รู้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ทั้งการส่งเสริมมาตรฐานในการดูแลบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและคำนิยามเกี่ยวกับค่าตอบแทน

กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน (2555) ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวคิดและคำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, อ้างถึงใน ณิชารีย์ แก้วไชยษา, 2559) กล่าวว่าความผูกพันนั้น เหมือนกับการที่บุคคลนำตนเองไปสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างเพราะบุคคลได้ลงทุนได้ใช้พลังงานไปกับสิ่งและบุคคลเกิดการคาดหวังผลตอบแทนจากองค์กรทำให้ระดับความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไป

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในที่ทำงาน ที่ทำงานเป็นแหล่งแห่งชีวิตที่มีความสุข ความสุขในการทำงาน (happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และองค์กรอย่างแท้จริงการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามว่า “ความสุขในการทำงาน” ไร้หลายท่านโดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับ ภารกิจหลัก

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559) ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.9) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบ และเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน (กองบริหารงานบุคคล รายงานข้อมูลบุคลากร 2562) ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (Compensation) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) การรู้จักตนเอง (self-realization) ปัญหาด้านสุขภาพ (Health Concerns) 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุข ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (Compensation) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) การรู้จัก

ตนเอง (self-realization) ปัญหาด้านสุขภาพ (Health Concerns) ด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test

2.2 บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ชลบุรี สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรีสามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความกังวล ด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ด้านความตื่นระดมย์ในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ด้านความตื่นระดมย์ในการทำงานร้อยละ 54.8 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 54.8 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ที่ ± 0.554

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก

1.1 บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความตื่นระดมย์ในการทำงานในระดับมากที่สุด โดยพบว่าบุคลากรสำนักงานจังหวัดรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ และทำงานอย่างสบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในที่ทำงาน ที่ทำงานเป็นแหล่งแห่งชีวิตที่มีความสุข ความสุขในการทำงาน (happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และองค์กรอย่าง

แท้จริง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิด ความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร สำนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันนี้เพศไม่ใช่สิ่งสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ นเพศไหนก็สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ และผลของงานก็ออกมาเป็นที่ยอมรับได้เช่นกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันไม่ทำให้ความสุขในการทำงานโดย ภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี มีช่วงอายุที่ต่างกันไม่ทำ ให้ ความสุขในการทำงานต่างกันนั้นแสดงว่า ความสุขในการทำงานนั้นในทางการปฏิบัติจรร่วมกัน ไม่มีช่องว่างระหว่างวัย การทลายช่องว่างระหว่างวัยนี้สามารถทำให้คนต่าง Gen สามารถเข้าใจความ ต่างของแต่ละวัยได้มากขึ้นเช่นให้เกียรติการตัดสินใจของคนต่าง Gen ชมเชยกันมากขึ้น พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากเรื่องงาน รู้จักวางตัว ใจกว้างและยอมรับความต่าง

3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความกังวลด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นผลรวมมาจากองค์ประกอบต่างๆ ด้านค่าตอบแทน คือ ค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบ แทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัญหาด้านสุขภาพ (Health Concerns) องค์กรที่มีการ ส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา ปัจจัยความสมดุลของสภาวะที่เกื้อกูลต่อสุข ของคนใน องค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร และ สำนักงานจังหวัดชลบุรี ดังต่อไปนี้

1. เป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ สำนักงานจังหวัดชลบุรีเพื่อให้ ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี โดยองค์กรควรส่งเสริมตัวแปรด้าน ด้านค่าตอบแทน ด้าน ความกังวลด้านสุขภาพ ด้านการรู้จักตนเอง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านต่างๆ ให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร ในอนาคตดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้าง ฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.2 ด้านความกังวลด้านสุขภาพ ควรส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา ปัจจัยความสมดุลของสภาวะที่เกื้อกูลต่อสุข ของคนใน องค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในองค์กรมี ความสำคัญ จึงเกิดแนวคิดและการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ คนมีความสามารถในการ ดำเนินงานเต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตตามเป้าประสงค์ดังกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ทั้งนี้ทั้งนั้น เพื่อให้คนเป็นพลัง ขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต

1.3 การรู้จักตนเอง องค์กรควรเปิดกว้างในการรับฟังและแสดงความคิดเห็น ได้รับความ ต้องการของบุคลากร รวมทั้งตอบสนองความต้องการต่างๆ ของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาเอกลักษณ์บุคลากร ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมหรือกลุ่มคน การรับรู้คุณค่าของตนเอง การเข้าใจตนเอง สิ่งเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการยอมรับ ตนเองและบุคคลอื่นอย่างทีคนๆ นั้นเป็น มีการยอมรับทั้งข้อดีข้อด้อยของตนและบุคคลอื่น การมีจิตใจ เปิดกว้าง การมีความมุ่งมั่น และการมีอิสระในการเลือกพร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการกระทำของ ตน ทั้งนี้คนแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันของการพัฒนาตนเองจนสามารถบรรลุภาวะสัจ จการ แห่งตน

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน. (2555). **คู่มือระบบค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการพลเรือน- สามีญ.** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน, 2562, จาก

www.ocsc.go.th/compensation

ข้อคิดชีวิต **ความสุขในการทำงานสร้างได้.** (2016) . [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน, 2562, จาก

[https://moneyhub.in.th > article > steps-to-happiness-at-work](https://moneyhub.in.th/article/steps-to-happiness-at-work)

ถิตรีตัน พิมพากรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). **องค์ประกอบความสุขการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา.**วารสารวิชาการ, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1). ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559) **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.**วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดวงเนตร ธรรมกุล.(2555). **การสร้างสุขภาวะในองค์กร,** วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, ปีที่ 6 (ฉบับที่ 1).

นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). **การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
เพ็ญนี้ .(2017). **3 สิ่ง สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน มากกว่าเงินเดือน**. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน, 2562, จาก <https://www.skillsolved.com> > 3-things-that-motivate-up-your-employee

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ**.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต พัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สวนดุสิตโพล.(2555). **ความสุข-ความทุกข์ ของคนไทย ณ วันนี้**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน, 2562, จาก <http://dusitpoll.dusit.ac.th/>

สื่อข้อมูลสุขภาพ HISO.(2018) **ความสุขในการทำงาน คุณสร้างได้** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน, 2562, จาก <https://prosoftfamily.softbankthai.com> > Article > Detail

อรัญญา ต้อยคำภีร์ และ จิระสุข สุขสวัสดิ์.(ม.ป.ป.). **จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาตนและสร้างสรรค์สังคม**. (หน่วยที่ 15). สาขาวิชามนุษยนิเวศ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาษาอังกฤษ

Job Satisfaction.(n.d).Human Resources Terms, สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน, 2562, จาก <https://www.mbaskool.com> > ... > Human Resources (HR)

Tanuja A .(n.d) Quality of Work Life (QWL). สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน, 2562, จาก <https://www.businessmanagementideas.com> > notes > quality

Shu Zhou, Ling Qiu.(2013). The Differences of Factors Influencing Employees' Happiness Comparison .Shanghai University of Engineering Science, Shanghai, China. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน, 2562, จาก <https://pdfs.semanticscholar.org>