

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

Happiness at Work of Procurement and Supply Division

Personnel at the Royal Irrigation Department

นุรีสัน อาแว

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nurisan Arwae

Department of Management, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand. Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการสังกัดบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำนวน 98 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากรและสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of Procurement and Supply Division personnel at the Royal Irrigation Department 2) to study the happiness at work of Procurement and Supply Division personnel at the Royal Irrigation Department by Personal factors 3) to study factors that promote happiness at work affecting the happiness at work of Procurement and Supply Division personnel at the Royal Irrigation Department.

The population was 98 people of government officials permanent employees and government employees under the of Procurement and Supply Division personnel at the Royal Irrigation 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.

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อมและสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน การปรับตัวภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าและเติบโตต่อไปได้ ซึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้นั้น อยู่ที่การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือแก้ไขปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปตามเป้าหมาย ทิศทางที่องค์กร ได้วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนมีความสุขซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ของกรเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) รวมทั้งยังเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของบุคลากรทุกคนและทุกระดับในองค์กร ไม่

ว่าจะดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บริหาร หรือพนักงานทั่วไป เนื่องจากในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่จะสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ เนื่องจากบุคลากร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะช่วยเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์การก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วรวมถึงการทำให้้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยเฉพาะความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้เสมอ (สวนีย์ แก้วมณี, 2549)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งบุคลากรจะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงจุดมากขึ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตของประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดกองพัสดุ กรมชลประทานจำนวน 98 คน
- 3.2 ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน
- 3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคคล สถานภาพและปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีความคร่ำหวอด ด้านสภาพแวดล้อมดี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน
- 4.2 เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร
- 4.3 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและ ทฤษฎี

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน เกิดจากภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกสนาน ในการที่ตนได้ใช้ความรู้ที่ตนเองมีในการทำงานที่ตนเองรักและพึงพอใจ หรือศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวก การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าจะงานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากะกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในการทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานรวมถึงผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างกันจึงทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก การได้รับความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรักชอบ ผูกพันในงานที่ทำ มีความ

กระตือรือร้นและยินดีที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการวางกรอบไว้กว้าง ๆ เป็น "Happy 8" ดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Hear มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันและความพึงพอใจกับสิ่งรอบข้าง
3. Happy Money มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

4. Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ
5. Happy Bain มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ
6. Happy Soul มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. Happy Society มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มี

สังคมที่ดี

ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ศรัทธา ภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวกและรับรู้ได้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสุข มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวไว้ว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก ผลจากความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักใน (3) ความสำเร็จในงาน (4) การเป็นที่ยอมรับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทินี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องที่มีความสุขที่สุดคือ การทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกันในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ฉิขริย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง" การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับปฏิบัติการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่าความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อุไรพร เสียงล้ำ (25 59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า" โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของกรมเจ้าท่า จำนวน 334 คนและผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์จำนวน 22 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย และ บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในส่วนของกรณีวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SPSS

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์แล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคคล และสถานภาพ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีความครวัดี ด้านสภาพแวดล้อมดี

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคคล และสถานภาพจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงาน

บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่า σ เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และค่า σ เท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยภาพรวม มีระดับความเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ด้านการมีครอบครัวดีมีระดับความเห็นมากที่สุด และด้านกรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีระดับความเห็นมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านสภาพแวดล้อมดี ด้านการมีสุขภาพดีด้านเศรษฐกิจการเงินดี และด้านการมีสุขภาพดี มีระดับความเห็นมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และสถานภาพ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และสถานภาพ ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยภาพรวม มีระดับความเห็นมาก

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่าบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า การดูแลตัวเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อนการลดหรือเลิกสิ่งที่เป็นโทษสุขภาพ และได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการมีน้ำใจเชื้อเพื่อเพื่อนฝูง พบว่าบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีระดับความเห็นในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเชื้อเพื่อเพื่อนฝูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีน้ำใจและ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้กล่าวไว้ การสร้างให้คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งที่สำคัญ และไม่ต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแต่คนเราต้องรู้จักแบ่งปัน เอื้อเพื่อเอื้อแก่ซึ่งกันและ กัน ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart เนื่องจากต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการทำงานเป็นทีม เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

1.3 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน การมีคุณธรรมประจำใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานมีความศรัทธาและยึดปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงปลูกจิตสำนึกการทำความดีให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัยและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.4 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน เป็นคนประหยัด ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และรู้จักการนำเงินไปลงทุนต่าง ๆ

1.5 ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความเห็นว่าหน่วยงาน สนับสนุนให้บุคลากร ไปอบรมสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ(2559) กล่าวไว้ว่า การได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิตเกิดความมั่นคง รวมทั้งการจัดการเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ที่เป็นประโยชน์

1.6 ด้านการมีครอบครัวดี พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน การมีครอบครัวดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความรู้สึกอบอุ่น และ มั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สมาชิกในครอบครัวมีนั้น เป็นรากฐานความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

1.7 ด้านสภาพแวดล้อมดี พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความสุขในการทำงาน ด้านสังคมที่มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีความรัก สามัคคี และ ช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ได้ศึกษาและพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรของกรมเจ้าท่า ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรักกันดูจพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จึงทำให้บุคลากรใน องค์กรมีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และสถานภาพ สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศชาย ด้วยลักษณะงานไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีความชัดเจนตามลักษณะงาน ทำให้เพศต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทินี จงจิตต์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่า จากการที่ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กองพัสดุ กรมชลประทานให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และ ให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาธิร์ย์แก้ว ไชยบาล (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและ จัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.3 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ ในการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "การศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพัฒนา ก่อ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ก่อ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ก่อ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าจะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรม

เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิซารีย์ แก้วไชยมา (2559) กล่าวว่า iva จากการศึกษา ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.5 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนมาก จะมีการะความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย มีความกดดัน ความเครียดในงานสูงกว่า จึงทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี จงจิตต์ (2558) กล่าวว่า iva จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

2.6 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่ประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กองพัสดุ กรมชลประทาน มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่ลักษณะ งานคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษพบว่า บุคลากรกรมชลประทานที่มีเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานที่มีสถานภาพบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กองพัสดุ กรมชลประทาน มีสถานภาพต่างกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงวงผล (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี" พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในระดับมาก ในเรื่องของการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข ในการทำงาน ด้านความรักในงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน นั้น ส่วนแค่มีความรักในงานที่ตนปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของ การ ได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ที่ทำงานทุกคนล้วนได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงาน ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประ โยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการมีสุขภาพดี องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพให้มาก โดยการจัดสวัสดิการ นโยบายส่งเสริมสุขภาพและ โครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสุข หากบุคคลใดมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เป็นพื้นฐาน ก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานด้วยความสุข

2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเนื้อเนื้อเพื่อแผ่ องค์กรควรส่งเสริมเรื่องการมีจิตสาธารณะเนื่องจากกรมชลประทานเป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการจึงมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนด้วย

3. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติธรรมอยู่เป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

4. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี องค์กรควรส่งเสริมให้ความรู้การออมเงินและการบริหารจัดการเงินแก่บุคลากร และนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้รู้จักความพอเพียงพอประมาณ และมีเหตุผล

5. ด้านการพัฒนาความรู้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดระบบการจัดการความรู้(KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนา งานในองค์กร และควรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนการเพิ่มช่องทาง วิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในอาชีพ และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

6. ด้านการมีครอบครัวดี องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดความสมดุลและส่งผลดีกับตัวบุคลากร

7. ด้านสังคมที่มีความสุข องค์กรควรส่งเสริมจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้มี

ส่วนร่วมในการเอื้อเพื่อแบ่งปันให้กับผู้ด้อยโอกาสตามฐานะของตนเองเป็นรูปธรรม ก็จะ ทำให้เกิดสังคมที่มีความสุขมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากร ทุกสำนัก กอง ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความเห็นในการทำงาน
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน

บรรณานุกรม

- กองพัสดุ กรมชลประทาน. (2562). กองพัสดุ กรมชลประทาน. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์].
สืบค้นจาก <http://supply.rid.go.th/supplyrid/6/index-home-a.html>
- ณิชารีย์ แก้วไชยยา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรม
ส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทินี จงจิตต์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร
กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ. (2552). ก้าวสร้าง ก้าวสุข. รายงาน
ประจำปี ๒๕๕๒, กองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- อุไรพร เสี่ยงกล้า. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.