# ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

# Happiness at Work of Personnel at The Chainat District Office

หทัยภัทร สาธิพา
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Hathaipat Satipha
E-mail: thongkwawsathipa@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จำนวน 67 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน

**ABSTRACT**

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of personnel at the Chainat District Office 2) to study the happiness at work of personnel at the Chainat District Office by personal factors 3) to study organizational factors that affecting the happiness at work of personnel at the Chainat District Office.

The sample group was 67 people of government officials permanent employees and government employees under the personnel at Chainat District Office. 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 significance 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 personnel at Chainat District Office with different gender age education level personnel type and work experience did not caused different the happiness at work of personnel at the Chainat District Office. Moreover, quality of working life factors and working environment factors affecting the happiness at work of personnel at the Chainat District Office.

Keywords: Happiness at work

**บทนำ**

การทำงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์อย่างยิ่ง โดยคาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามของชีวิตอยู่ในที่ทำงาน และเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จะยิ่งใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานมากยิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ตัวมนุษย์ เพราะเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต หากเวลาส่วนมากของชีวิตที่จะต้องอยู่กับการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจในชีวิต ก็จะถือได้ว่ามีความสุขในการทำงาน และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข

ปัจจุบันการให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่พบเห็นได้อย่างแพร่หลายในประเทศไทย เนื่องจากการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะช่วยให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกเวลาทำงาน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานออกมาให้ออกมาดี รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความมั่นคงและมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า รวมทั้งการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยทำให้สภาพแวดล้อมของที่ทำงานดี

นำไปสู่การเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันในองค์กร ปราศจากความขัดแย้งและการแบ่งเป็นหมู่เหล่า โดยสรุปแล้วการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด ประกอบขึ้นจากท้องที่หลายตำบลรวมกันขึ้นเป็นอำเภอ โดยที่ทำการปกครองอำเภอนั้นเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย (กรมการปกครอง) และกรมการปกครองนั้นมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ที่ทำการปกครองอำเภอมีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง พ.ศ. 2559 คือ 1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ 2. ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ 3. ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่ไม่ใช่ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย และ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) และศึกษาปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**ขอบเขตของงานวิจัย**

**1. ประชากรและตัวอย่าง** คือ บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ประจำปี 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้นจำนวน 67 คน (รายงานข้อมูลบุคลากรของที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ณ 26 มกราคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 67 คน

**2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย** คือ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยมีความสุขทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีจิตใจดี ด้านการมีครอบครัวดี

และด้านการมีการเงินดี และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ประกอบไปด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีจิตใจดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีการเงินดี

**สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)ที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**การทบทวนวรรณกรรม**

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

***ความสุขในการทำงาน***

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555 หน้า 14-15) ได้ใช้แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแกร่งทั้งกายและใจ

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. สังคมดี (Happy Society) สนับสนุนให้เกิดความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่บุคลากรทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อน ลดความเครียดในการทำงาน

5. พัฒนาสมอง (Happy Brain) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิตมั่นคง

6. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนากระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ปลอดหนี้ (Happy Money) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

8. ครอบครัวดี (Happy Family) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ต่อกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

***ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน***

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ, 2559 หน้า 81-82) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น 8 ด้านดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองเวลาทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

***คุณลักษณะของงาน***

โดย J.Richard Hackman and G.R. Oldham (1975) อธิบายองค์ประกอบและคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง จำนวนทักษะที่แตกต่างกันที่ต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผล

2. ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) หมายถึง ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปรากฏผลงานอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งจะมี ความสำคัญและส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทั้งในหรือนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระ เสรีภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ผลตอบรับจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับการได้รับข้อมูลย้อนกลับของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

***สภาพแวดล้อมในการทำงาน***

Martin, Jones ad Callan (2005 อ้างถึงใน วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช, 2560 หน้า 108) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร กฎหมาย ประเพณี ความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยในงานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยไม่มีการทดลองแบบตัดขวาง (Cross section studies) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ประจำปี 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้นจำนวน 67 คน (รายงานข้อมูลบุคลากรของที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ณ 26 มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทอย่างแน่นอน และจำนวนประชากรนั้นมีน้อยกว่า 100 คน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนบุคลากรนั่นคือ 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายเปิดและปิด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ซึ่งคำถามจะประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีจิตใจดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีการเงินดี รวมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร ที่ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าความสุขในการทำงานตามอุดมคติของท่านคืออะไร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

***การวิเคราะห์ข้อมูล***

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร(ตำแหน่งงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

**ผลการวิจัย**

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีจิตใจดี ด้านการมีครอบครัวดี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการมีการเงินดี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร(ตำแหน่งงาน) ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**อภิปรายผล**

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท** โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่าบุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีความคิดเห็นว่าห่างไกลจากสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่อธิบายไว้ว่าความสุขด้านการมีสุขดี คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย และสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2555) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างโครงการเมืองไทยแข็งแรง มีการสร้างสุขภาพ ที่ดีของไทยด้วย 6 อ คือ อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ อนามัยสิ่งแวดล้อม อโรคยา และอบายมุข

1.2 ด้านการมีจิตใจดี พบว่าบุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีจิตใจดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีความคิดเห็นว่าชื่นชมการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่อธิบายไว้ว่าความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

1.3 ด้านการมีครอบครัวดี พบว่าบุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีความคิดเห็นว่ามีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ความสุขด้านการมีครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวมีความเข้มแข็ง อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ปรองดอง ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจกันเมื่อครอบครัวต้องเผชิญ

กับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2555) กล่าวไว้ว่า ความสุขจากการมีครอบครัวดี คือ ลักษณะของครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

1.4 ด้านการมีการเงินดี พบว่าบุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท มีความคิดเห็นว่าสามารถบริหารจัดการเงินได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า การเงินดี หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่อธิบายไว้ว่าความสุขด้านปลอดหนี้ (Happy Money) คือ สนับสนุนให้บุคลากร รู้จักเก็บใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

**2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภารัตน์ รัตนเลิศนาวี (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าบุคลากรในสังกัดอำนวยการที่มีเพศต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญยากร อัญมณีเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่ประเภทบุคลากร(ตำแหน่งงาน)ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของพานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิภารัตน์ รัตนเลิศนาวี (2554) กล่าวไว้ว่าจากการที่การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าบุคลากรในสังกัดอำนวยการที่มีอายุงาน/อายุราชการต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับมาก ในเรื่องของการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติกับบุคลากรอย่าง

เสมอภาค และในเรื่องของการมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Huse and Cummings (1985) อ้างถึงใน เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนูญในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทล้วนแต่มีความคิดเห็นว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ มีระดับความยากง่ายของงาน และงานมีความต่อเนื่อง จึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2555) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของความสามารถในการเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Moos (1986) อ้างถึงใน วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่ามิติของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยประกอบไปด้วย 3 ด้าน หนึ่งในนั้นคือ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

**ข้อเสนอแนะ**

***ข้อเสนอแนะการนำไปใช้***

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการมีสุขภาพดี องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการ นโยบายที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพหรือมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร อันจะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขต่อไป

2. ด้านการมีจิตใจดี องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสาธารณะ เนื่องจากที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทเป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องให้บริการแก่ผู้ที่เดือดร้อนและผู้ที่มาติดต่อราชการ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนด้วย

3. ด้านการมีครอบครัวดี องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ใช้กับครอบครัวเพื่อทำให้เกิดความสมดุลและส่งผลดีต่อตัวบุคลากร

4. ด้านการมีการเงินดี องค์กรควรส่งเสริมและมีการจัดการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงิน การออมเงินให้แก่บุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินทรัพย์ทางการเงิน เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ตัวบุคลากรเอง

***ปัจจัยส่วนบุคคล***

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทที่มีประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพบว่าความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยเน้นไปที่บุคลากรที่มีอายุงานมาเป็นเวลานาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงกับน้อย เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงาน

***ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน***

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการและให้ความสนใจต่อสุขภาพของลูกจ้าง มีการจัดพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่โดยเฉพาะ มีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการสร้างสรรค์ความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเป็นมิตร มีธรรมนูญในองค์กร และให้บุคลากรได้มีช่วงเวลาที่ผ่อนคลายจากงานที่ทำ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท ดังนั้น องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ เหมาะแก่การทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่ พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกำหนดกฎเกณฑ์ประเพณีที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

***ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป***

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถเจาะลึกถึงความสุขในการทำงานของบุคคล และเป็นแนวทางในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของหน่วยงานต่อไป

2. ควรศึกษากับบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานของเอกชน เพื่อทำการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาท

**เอกสารอ้างอิง**


ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* รายงานการวิจัย หอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.* วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.* งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). *การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวี. (2554). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

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

เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์*. โครงการวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear.