

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
HAPPINESS AT WORK OF THE OFFICER OF THE NATIONAL
ANTI-CORRUPTION COMMISSION IN THE PROVINCIAL REGION NO.7

สาธิตา คนสูง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

sathida konsoong

Email : 6414991002@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 (4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 130 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (SIMPLE RANDOM SAMPLING) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบแบบ T – TEST แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (ONE – WAY ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และประเภทบุคลากรประเภทข้าราชการ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านลักษณะงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ABSTRACT

This research aims to study on happiness in the work of personnel of the Provincial Office of the National Anti-Corruption Commission in the area of Region 7. The research was designed and conducted to achieve the five main objectives as follows; (1) To study the personal factors of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in the 7th region. (2) To study the factors affecting happiness at work of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission. (3) To study the happiness in work of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in Region 7. (4) To study personal factors compared with their happiness at work of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in the region 7. (5) To study factors affecting happiness at work compared with happiness at work of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in the 7th region. This research conducts the sample group from those who works of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in the 7th region for 130 samples by using simple random sampling. The tools used for data collection were questionnaires. Frequency, Percentage, Mean And Standard deviation are used to analyse the statistics. For Hypothesis with t-test statistics with one-way ANOVA will be approached in this study. If some differences are found, they will be compared on a pair-by-pair basis using LSD and Multiple Regression statistics.

The results showed that Most of the sample had the following qualifications: They were female, aged between 31 - 40 years old, had a bachelor's degree, had a salary of less than or equal to 20,000 baht, had a working period of 1-5 years and had a job as government officer. The research also found that the factor affecting happiness at work with the highest level of opinion was communication and job characteristics.

The hypothesis test results showed that Personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission in the provinces in Region 7 with sex, age, education level, salary level and different types of personnel make the difference in happiness at work and personnel with The duration of the work is different, resulting in the happiness at work not different. In addition, the communication factor and working environment affect happiness at work that had a statistical significance level at 0.05.

Keyword: Happiness in the work, The National Anti-Corruption Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของภาครัฐ และส่งเสริมวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ดังนั้นในการปฏิบัติงาน จึงมีความท้าทาย ความกดดันในการทำงาน เนื่องจากจะต้องมีการเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ อาจทำให้เกิดการเข้าไปขัดขวางการสร้างผลประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดความขัดแย้งกับผู้มีอิทธิพล และต้องดำเนินการในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้บรรเทาความทุกข์ร้อนให้ทันทั่วถึง เนื่องจากเป็นความหวังที่จะผดุงความยุติธรรมไว้ให้กับประชาชน สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ เป็นองค์กรนำในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่น

ประกอบกับในปัจจุบันมีการเปลี่ยนผ่านยุคสมัยจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความทันสมัยที่เข้ามาแทนที่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงหรือส่งถึงกันได้ง่าย สภาพแวดล้อมรอบตัวที่เอื้ออำนวย ก่อให้เกิดความสะดวกสบายมากขึ้น อาจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความรู้สึกอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (WORK-LIFE BALANCE) มีกระแสของการลาออกครั้งใหญ่ การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน หากไม่ได้รับการจัดการ จะส่งผลต่อความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย มีความคิดที่จะออกห่างจากงานมากขึ้น รู้สึกเป็นลบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ในการทำงานที่ลดลง และด้วยบทบาทและอำนาจหน้าที่ข้างต้นดังกล่าว อาจทำให้เกิดภาวะความเครียด อันเนื่องมาจากความกดดันในการทำงาน และความคาดหวังของประชาชน

ความสุขจึงเป็นเรื่องใกล้ตัวที่อาจถูกละเลยได้ง่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความสุข ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่

ภาค 7 เพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเป็นแนวทางในการดำเนินการสำหรับหน่วยงานในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องความสุขของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจที่ดี จะส่งผลให้มีระดับความสุขเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ มีผลการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน จูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 188 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค 7
3. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินวิจัยโดยทำการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในเรื่องใดที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7
2. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยอื่นๆ ที่สนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขและความสุขในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของ ความสุข หรือ สุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ที่สามารถแบ่งได้เป็นหลายระดับ

ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี

องค์รอนามัยโลก ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าสุขภาพดี หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายทางจิต และทางสังคมที่ดี

ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรมประจำใจ

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และมีความศรัทธาในคุณงามความดี ที่เป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานและองค์กรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร

นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย (2554) กล่าวว่า คุณธรรมประจำใจ หมายถึง มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมตามหลักธรรมของศาสนาในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ดี มีสติ สมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหา มีการไปปฏิบัติธรรม ทำบุญ ทำทาน หรือปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา เช่น ปฏิบัติธรรม ตักบาตร สวดมนต์ นั่งสมาธิ เป็นต้น

ความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ คือ การหาความรู้ การแสวงหาองค์ความรู้ การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การฝึกฝนทักษะเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การสนใจพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต การหาโอกาสในการไปศึกษาดูงาน

ความสุขในการทำงานด้านการเงินดี

หนังสือ รู้ 4 สิ่งนี้ การเงินดีตลอดการ โดย สุนีย์ เอี่ยมแสงสิน (2565) กล่าวว่า หากจะเปลี่ยนการเงินที่แย่ให้กลายเป็นการเงินที่ดีนั้น จะต้องมีความรู้ 4 องค์ประกอบ คือการมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเงิน การเข้าใจธรรมชาติของเงิน การเข้าใจสมการในการสร้างความมั่งคั่งในเงิน การจัดการทรัพย์สิน หนี้สิน และการวางแผนการเงินให้มั่งคั่งตั้งใจปรารถนา โดยปรับให้เข้ากับจริตของแต่ละคน

ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า การมีครอบครัวดี หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น และการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรเหล่านั้น เป็นรากฐานที่เสริมสร้างให้ครอบครัวดีนำไปสู่การทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและพร้อมจะทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด 3 ประการที่บ่งชี้ถึงการมีครอบครัวดี คือ การมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การได้ทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว

เว็บไซต์ Theechocenter (2560) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัว ในบทความเรื่อง ครอบครัวที่ดีจะต้องเป็นอย่างไร กล่าวว่า การจะเป็นครอบครัวที่ดีจะต้องรู้ว่าควรทำสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ มีความรักและความห่วงใยกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นที่ปรึกษาให้กันได้ ครอบครัวที่ดีต้องเข้าใจในตัวตนของคนในครอบครัวที่เป็นอยู่ ให้คำแนะนำที่ดีได้ เพื่อให้คนที่มีปัญหาารู้สึกอบอุ่นว่าอย่างน้อยยังมีคนข้างหลังที่พร้อมจะทุกข์และสุขไปด้วยกัน トラบใดที่ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้คนอื่นหรือสังคม การให้ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจระหว่างกัน อย่างน้อยก็ทำให้เกิดความสบายใจว่ามีคนในครอบครัวที่เป็นคนที่ดีอยู่ การสร้างกิจกรรมให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัวเสมอ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเล็กๆน้อยๆ เช่นการไปทานข้าวนอกบ้าน การดูซีรีส์ เล่นเกมด้วยกัน เป็นต้น การเป็นคนให้มากกว่าคนรับโดยไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเงินทองเสมอไป เช่นการมีน้ำใจช่วยทำสิ่งต่างๆ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น ทางด้านความคิด ทัศนคติ การรับรู้ ความสนใจในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคคลในด้านเพศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานต่างกัน

ด้านอายุ

Gillmer (1971) อ้างถึงในพิรงรอง โชติธนสกุล (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านอายุ แม้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อย

วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคคลในด้านอายุที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์น้ำ กรมประมง พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา หากมีระดับการศึกษาที่สูง มักจะได้อะไรที่ความสามารถ ใช้ทักษะสูง และมักจะประสบความสำเร็จกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย และมีความได้เปรียบกว่าในเกือบทุกเรื่อง

วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์น้ำ กรมประมง พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านระดับเงินเดือน

Gillmer (1971) อ้างถึงในพิรงรอง โชติธนสกุล (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านระดับเงินเดือน หากมีระดับเงินเดือนที่สูงจะส่งผลต่อการดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนที่จะไปทำงานเพิ่ม ไม่ต้องทำงานนอกเพื่อเบียดบังเวลาในการทำงาน จึงมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านระดับเงินเดือนที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกันได้

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานต่างกัน

ด้านประเภทบุคลากร

วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านประเภทบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีประเภทบุคลากร จะมีความสุขในการทำงานต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร รับฟังและให้คำปรึกษา สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างกันได้ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการสื่อสารของพนักงานที่ต้องการเข้าใจการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ดังนั้นพนักงานจึงควรได้รับข่าวสารของหน่วยงานด้วย

ด้านนโยบายและการบริหาร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้กำหนดความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ

พจนานุกรม Oxford English Dictionary อ้างถึงใน จุมพล หนีมพานิช (2549) ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทางการเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง เป็นต้น

ด้านลักษณะงาน

ภคินี ดอกไม้งาม (2546) กล่าวถึงความหมายของ ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าของงาน ความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองอาชีวอนามัย (2536) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น เครื่องจักร สารเคมี หรือตัวตนเอง เป็นต้น

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในที่ทำงานที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกให้คนทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ หรือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 286 คน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำแบบสอบถามจะเป็นเพศหญิง ที่เป็นข้าราชการ มีอายุในช่วง 20 – 30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และทำงานมาแล้ว 1 – 5 ปี ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับความสุขที่ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 และค่า S.D. 0.378 ด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุดคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และมีความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 ผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน เป็นรายด้าน คือ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคม

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 โดยเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 143 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอันได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยศึกษาข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2561 และการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีมากกว่าเพศชายเล็กน้อย มีอายุระหว่าง 45 – 64 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นหลัก ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนที่ 15,001 บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย อายุระหว่าง 25 – 44 ปี สถานภาพสมรสเป็นหลัก ระดับการศึกษาระดับมัธยม/อนุปริญญา รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพด้านการศึกษา วิชาชีพ ส่วนผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมการผลิต ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งกับผู้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามแล้วไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และในรูปแบบเอกสาร รวมจำนวน 130 ชุด จากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 โดยทำการสำรวจเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 27 เมษายน – 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

2. เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามจนครบจำนวนแล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับใช้อธิบายข้อมูล ได้แก่

1.1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 จำแนกตามเพศ

2.2 ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร หากวิเคราะห์แล้วพบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อม ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และประเภทบุคลากรประเภทข้าราชการ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะ และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสังคมดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการเงินดี และด้านการมีสุขภาพดี ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้รับบริการที่มีเพศ อายุ ประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 โดยภาพรวม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และประเภทบุคลากรประเภทข้าราชการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภณิดา บุญทวี (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร พบว่า จากการศึกษาประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมากกว่าลูกจ้าง มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในทำงานปัจจุบัน 1 – 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและด้านลักษณะงาน ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของดีเนอร์ (2000) อ้างถึงใน พิมสิริ โทกะคุณะ (2560) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านหนึ่งคือความพึงพอใจในงาน คือการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 พบว่า

4.1 ผู้รับบริการที่มีระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีภาระหน้าที่งานที่เหมาะสมต่อระดับการศึกษา มีหลักสูตรที่สอนงานน้อย และมีการบริหารจัดการปริมาณงานในจังหวัดที่มีปริมาณงานไม่เหมาะสมต่ออัตราที่มีให้ทำการกระจายงานไปยังจังหวัดที่มีปริมาณงานที่น้อย จึงช่วยแบ่งเบาภาระความเครียดที่เกิดจากงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้รับบริการที่มีเพศ อายุ และประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประเภทบุคลากรต่างมีภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ขำเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขใน

การทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 พบว่า ในด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคมดี พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธินสกุล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กล่าวว่า หากมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและหากมีการสื่อสารที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และยินดีที่จะทำงานให้แล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดในพื้นที่ภาค 7 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างเสริมความสุขของบุคลากรได้ดังนี้

1. จากผลการอภิปรายที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุ 31 – 40 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และเป็นข้าราชการ ผู้วิจัยจึงมองว่าความแตกต่างในเรื่องรุ่นอายุ (Generations) มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าในหน่วยงานควรมีการรับฟังและยืดหยุ่นต่อระเบียบวิธีในการปฏิบัติงาน หรือสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในทุกช่วงวัย เช่น การปรับตัวต่อการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความรวดเร็วของการรับรู้ข่าวสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์โดยให้ง่ายต่อการใช้งาน และปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อนและล่าช้า เพื่อส่งต่อให้บุคลากรในยุคสมัยใหม่ต่อไป

2. จากผลการอภิปรายที่พบว่า ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการพัฒนาความรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ควรมีการวางนโยบายและแนวทางการบริหาร ในเรื่องของเวลาในการทำงาน ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อาจมีการปรับเวลาในการเข้าทำงานให้สามารถยืดหยุ่นได้ เพื่อสร้าง Work-life Balance ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานในพื้นที่ที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

3.จากผลการอภิปรายที่พบว่า ในด้านการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านสังคมดี และด้านการมีครอบครัวดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีการเปิดหัวข้อเพื่อระดมความคิดเห็นและสื่อสารกลับ เนื่องจากการสื่อสารทางเดียวอาจได้หัวข้อในการนำไปปรับปรุงพัฒนา แต่การสื่อสารกลับเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงและเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานแนวทางในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างรวดเร็ว และหน่วยงานควรมุ่งมาสนใจในการแสดงความตั้งใจที่จะรับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุง

4.จากผลการอภิปรายที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ และด้านสังคมดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ของสำนักงาน ให้มีปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม เพิ่มความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

5.จากผลการอภิปรายที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในด้านการพัฒนาความรู้ในระดับความคิดเห็นมาก แต่ยังไม่มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าหน่วยงานควรจัดการแข่งขันในเชิงวิชาการ ให้กับบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการส่งเสริมคนเก่ง คนมีความสามารถ ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีคุณค่าในหน่วยงาน และไม่เกิดภาวะสมองไหลออกไปยังหน่วยงานอื่นๆ

6.จากผลการอภิปรายที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในด้านการมีคุณธรรมประจำใจในระดับความคิดเห็นมาก แต่ยังไม่มากที่สุด และเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้นำในเรื่องของการมีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าหน่วยงานควรสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงวัฒนธรรมของหน่วยงาน โดยอาจกำหนดโทษต่อบุคคลที่ปฏิบัติเสื่อมเสียหมัดศรัทธาให้แก่หน่วยงาน เพื่อป้องกัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทพันธ์ เปี้ยวน้อย. (2554). ความสุขในการทำงานของพนักงานรับเหมาจ้างช่วง. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ชำราชากร, 35, 16-18.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2566, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2566, จาก <http://dictionary.orst.go.th>
- วัชระ ขำเลิศ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต. วันที่ 29 เมษายน 2566, จาก <http://legacy.orst.go.th/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). ก้าวสร้าง ก้าวสุข. รายงานประจำปี 2552, กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์), คณะสถิติประยุกต์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอี่ยมแสงสิน, สุนีย์. (2565). รู้ 4 สิ่งนี้ การเงินดีตลอดการ. (ครั้งที่ 1). ไรเตอร์โซล.
- Gillmer, Von Haller B. & others. (1971). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill.
- Theechocenter. (2017). ครอบครัวที่ดีจะต้องเป็นอย่างไรและควรทำอย่างไรบ้าง. <https://www.theechocenter.org>