

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต

FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS AT WORK OF MUNICIPAL
PERSONNEL IN PHUKET PROVINCE.

กัณธิชา สายหยุด

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test F-test และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson correlation

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.74 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.63 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82 มีอายุงานที่ 1 - 5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07 และมีรายได้ที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรเทศบาล

หลังจากปัญหาการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่องอันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวในยุค นิว นอร์มอล (New Normal) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี ทั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นยังมีภาระอันหนักหน่วงที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงทำให้ประสบปัญหาในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดความท้อแท้และมีความสุขในการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั้นหมายถึงความท้อแท้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตให้มีความสุขในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอันนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของหน่วยงานสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัยดังนี้

1. ด้านเนื้อหาศึกษาผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรในการศึกษาไว้ด้วยกันดังนี้ คือ
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้านดังนี้
 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 4,317 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต, 2565) โดยผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 366 คน

3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินวิจัยระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2566 ถึง เดือนตุลาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยที่จะนำมาช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย โดยตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่นำมาศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ภูมิฐานะ เชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ เป็นต้น ซึ่งมีพฤติกรรมแตกต่างกันโดยมาจากความแตกต่างทางปัจจัยพื้นฐานของบุคคล (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) การแบ่งส่วนตามหลักประชากรศาสตร์(Demography Segmentation) จะแบ่งส่วนโดยใช้หลักการและข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สามารถเข้าถึง และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมาย และเป็นวิธีที่ง่ายต่อการวัดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร, 2555) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านได้แก่ 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Peter B. Warr (1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า นักจิตวิทยาจะวัดระดับของความสุขจากความพึงพอใจในชีวิต ความวิตกกังวล ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ซึ่งความสุขนั้นจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต เป็นต้น กล่าวโดยสรุป ความสุขทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวก ปราศจากโรคและอาการผิดปกติทางจิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคม สามารถทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสุขภาพจิตมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคน และสุขภาพกายที่ดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

การบริหารงานของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป (กรมการปกครอง, 2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 4,317 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต, 2565) โดยผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 366 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์แก่บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต จนครบตามจำนวน 366 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าความถี่ ร้อยละ 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบสมมติฐาน t-test F-test และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson correlation

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 366 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.74 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.63 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82 มีอายุงานที่ 1 - 5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07 และมีรายได้ที่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.12$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ($\bar{x}=4.09$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}=4.06$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}=3.84$) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.75$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}=3.64$) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.57$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.18$) รองลงมา คือ ท่านมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.17$) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\bar{x}=4.16$) ตำแหน่งหน้าที่ที่การทำงานเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\bar{x}=4.14$) ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวันที่เป็นวันทำงาน ($\bar{x}=4.13$) ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.11$) ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ($\bar{x}=4.08$) ท่านชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ท่านทำทุกครั้ง ($\bar{x}=4.06$) ท่านมักยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอขณะทำงาน ($\bar{x}=4.05$) งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ดีและมีความน่าสนใจ และท่านมีความกระตือรือร้น มีพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ($\bar{x}=4.04$) และท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่องานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.01$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตต่างกัน จะมีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตพบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะปัจจุบันเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตต่างให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขแล้วก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น เทศบาลในจังหวัดภูเก็ตจึงเห็นความสำคัญ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตซึ่งสอดคล้องกับ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน

3) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าเมื่อทำงานร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

1.2 ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน อาทิเช่น แข่งขันกีฬา พนักงาน ทักษะศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ หรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ควรสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพด้วยการให้ขวัญและกำลังใจ โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร และประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.5 ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ควรกำหนดยุทธศาสตร์ ภารกิจ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีตัวชี้วัดความสุขในการทำงานที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ความสุขในการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้กับบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ผู้บริหารจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตด้วยการนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขทั้ง 8 ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหาร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดค่านิยมที่ดีต่อตนเองและหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในเทศบาลได้อย่างมีความสุข

2.1 ควรพิจารณาจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของบุคลากร นอกเหนือเงินเดือนจากทางราชการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรทุ่มเทกำลังกายและใจให้กับองค์กร

2.2 ควรพิจารณาพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศให้อึดอำนวยการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกาย สุขใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ควรพิจารณาให้ความรู้และฝึกอบรมทักษะในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ควรพิจารณาจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ไปยังหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบ และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2553). คู่มือความรู้สุขภาพจิตครอบครัว. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี. ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุดมศึกษา.

กัญญาพัฒน์ บุญภินนท์. (2544). การศึกษาเปรียบเทียบมโนทัศน์เรื่องความสุขตามทรรศนะของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) และจอห์น สจ๊วต มิลล์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ปรัชญา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.

เกษม ตันติผลาชีวะ. (2556). อยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ : วันเนสพรีนติ้ง.

ศิรณ พงศ์มพัฒน์. (2552). เศรษฐศาสตร์แห่งความสุข. เข้าถึงได้จาก

http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1355889525

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นุรป่าชัยยะห์ ภูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ
เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช. หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:กรุงเทพฯ.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประเวศ วะสี. (2553). แผนชีวิตชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
http://www.plan4thai.com/wizContent.asp?wizConID=64&txtmMenu_ID=39
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พิทักษ์ พิสัยพันธ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2552). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.
กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระมหานิยม อีสิวไส (หาญสิงห์). (2555). การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎี
จริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์ พุทธจริยศาสตร์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
ปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาจรัญ คัมภูกิโร (อับแสง). (2547). การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะปรัชญาสุข
นิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(พุทธศาสนาและปรัชญา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภาณุภาคย์พงศ์อดิชาติ. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์
- ภิญโญ สาร. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(หลักสูตรการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ).
คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
<http://learningofpublic.blogspot.com> Online
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระ ฟิล์ม และไช
เท็กซ์ จำกัด.

สมชาย ศักดาเวคีอิสร. (2555). การพัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่ดีมีสุข. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สุวรรณณี จันท์ดำเนินพงศ์. (2558). องค์การแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์

สร้อยตระกูล. (ตีพิมพ์ใหม่). อรรถมานะ. (2557). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชัย มงคล. (2555). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย(version2007).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Warr, P. (1990). The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupation Psychology*. 63: 193 - 210

Walton, R.E. (1973). Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B.Cherns. *The Quality of Working Life*. New York: Free Press. 93 - 95.