

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
Work Environment Affecting Work Happiness of the Personnel of Lampang
Provincial Administrative Organization

ปัทมราช ใจนันทะ¹, พิชชาภรณ์ เรือนใจ¹, จุฬานันท์ ชัดแข็งแรง¹, ดารารัตน์ ธาตุรักษ์²
และผจงจิต ตีบประสอน²

Patthamarach Jainanta¹, Pichchaporn Ruanjai¹, Julanan Khatkhaengrang¹, Dararat Thatrak²
and Phachongchit Tibprasorn²

¹นักศึกษาศาสาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

Corresponding Author: phachongchit@rmu.ac.th

Received: March 21, 2024. Revised: April 12, 2024. Accepted: April 28, 2024.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และ 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวนประชากร 197 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่มีเพศ และสังกัดกองหรือฝ่าย แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการสนับสนุนในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

Abstract

This research aims to 1) compare demographic characteristics to work happiness of Lampang Provincial Administrative Organization personnel and 2) study the work environment influenced on the work happiness of Lampang Provincial Administrative Organization personnel. The sample group used in the research consisted of 197 persons from the Lampang Provincial Administrative Organization by using quota sampling method. Data were collected using questionnaires. The statistics used in data analysis consist of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The study results found that 1) Lampang Provincial Administrative Organization personnel, with different genders and belonging to various divisions or departments, exhibit varying levels of happiness in their work. and 2) the working environment in terms of bonding between co-workers' support from supervisors and support in work had positively influence on the happiness at work of Lampang Provincial Administrative Organization personnel significantly at a .05 level.

Keywords: Work Environment, Work Happiness, Lampang Provincial Administrative Organization

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี อยู่ตลอดเวลา องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร การจัดการองค์การ การบริหารกลยุทธ์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญประการในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลิตภาพ แข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์ (สุกริน ทวีสุต, 2562) การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีให้แก่บุคลากร เนื่องจากหากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนทางกายรวมทั้งทางจิตใจ ส่งผลไปยังการใช้ชีวิตในแต่ละวัน ดังนั้นการใช้เวลาทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความเหมาะสมต่องานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งตามแนวคิดของ Moos, R.H & Moos, R.S. (1986) สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน และด้านความกดดันในงาน

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรปรารถนาและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ใช้เวลาในแต่ละวันอยู่กับการทำงาน บางคนใช้เวลาในที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะหากได้ทำงานในองค์การที่น่าอยู่ บุคลากรจะมีความสุขสนุกสนาน มีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงาน จะหมดไป กลายเป็นรู้สึกสนุกกับการทำงาน ส่งผลให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การเป็นอย่างมาก องค์การจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิผล จนอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ (นุรป่าชียะห์ ภูนา, 2562) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Warr, P. (1990) ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

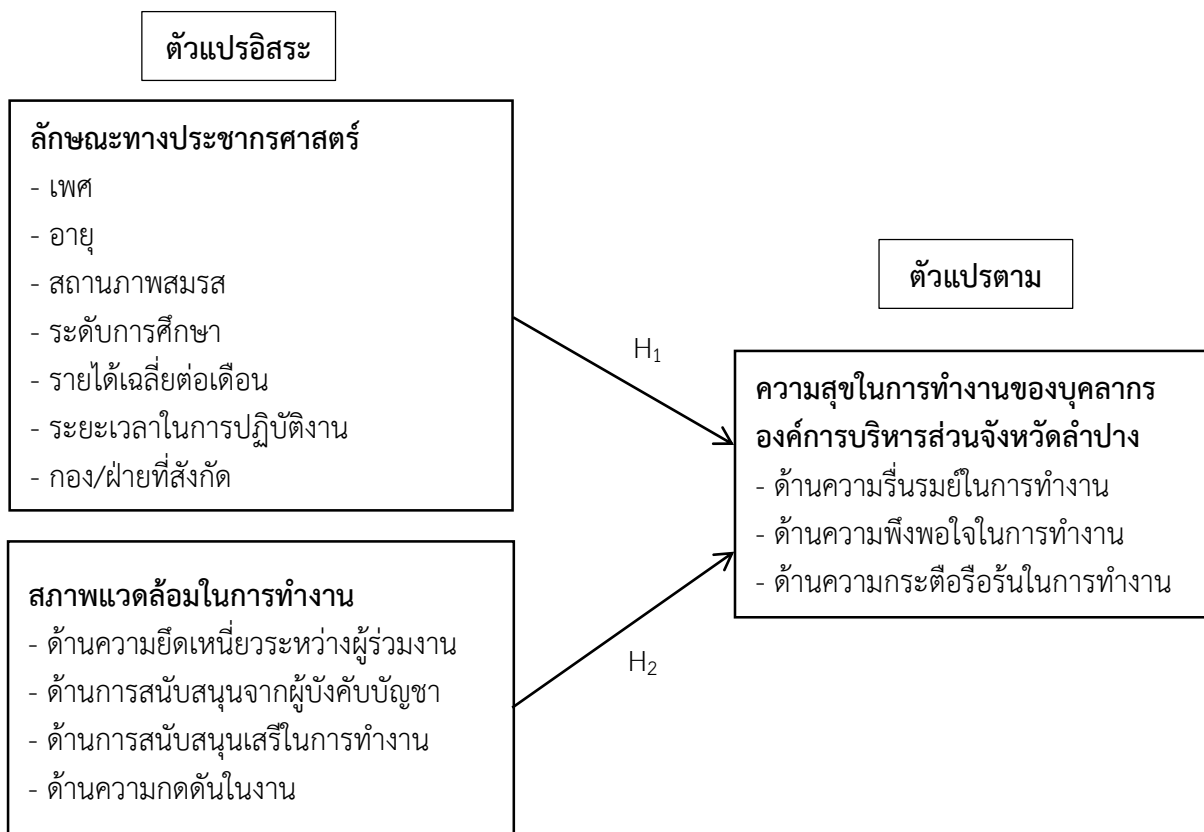
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีนโยบายที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การคุณภาพ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน พัฒนางานองค์การสัมพันธ์เพื่อกระชับความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและการให้บริการสาธารณสุขประชาชน มีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และภารกิจการถ่ายโอนงานสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง, 2566) ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในองค์การจะส่งผลให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางทำงานได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนผลการดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังผลการศึกษาของ สุกริน ทวีสุต (2562), สุมาลี ทองดี (2563) และภนิดา บุญทวี (2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H₁) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัดกอง/ฝ่าย มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 (H₂) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

นิยามศัพท์

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ อยุ่อย่างมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การอย่างที่สุด ทำให้รับรู้ถึงการมีความสุขในการทำงาน จนเกิดเป็นความสมดุลในชีวิตที่จะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความต้องการปฏิบัติงาน การอยู่ต่อในองค์การอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว นับเป็นกระบวนการรักษาบุคลากรให้ผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่บริเวณรอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานและมีความเกี่ยวข้อง หรือเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงความต้องการของแต่ละบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ (สุกริน ทวีสุต, 2562) ซึ่งตามแนวคิดของ Moos, R.H & Moos, R.S. (1986) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน 2) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน และ 4) ด้านความกดดันในงาน

ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการสนับสนุนยกย่องชมเชยและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและให้การสนับสนุนให้กำลังใจเมื่อนักงานปฏิบัติงานได้ดีผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่บุคลากรเหล่านี้ และกระตุ้นแก่บุคลากรให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง

ด้านความกดดันในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการมีงานที่เร่งรีบ ที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่องาน และเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลต่อความรู้สึกด้านบวกในการปฏิบัติงานของตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยผลงาน

ที่ปฏิบัตินั้นจะออกมาตามวัตถุประสงค์ตั้งเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน (นवल สมศรี, 2564) ซึ่งตามแนวคิดของ Warr, P. (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน มีความพอใจ เต็มใจ สนใจ และยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน ทำงานด้วยความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีชีวิตในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน 386 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง, 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน และด้านความกดดันในงาน และตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยคำถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้วิธีการแปลผลแบบสอบถาม โดยใช้หลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) และการแปลความแต่ละระดับจะใช้อันตรภาคชั้น ช่วงความกว้างเท่ากับ 0.80 (มาลิณี ศรีไมตรี และคณะ, 2561) จึงกำหนดการแปลความหมายเกณฑ์การวัดความคิดเห็นได้ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก 2.61-3.40 หมายถึง มีความ คิดเห็นในระดับปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อ แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัดด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้เท่ากับ 0.91 และใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 และปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทำการทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน

30 คน และทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน ด้านความกดดันในงาน เท่ากับ 0.91, 0.89, 0.86 และ 0.90 ตามลำดับ และความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน เท่ากับ 0.87, 0.88 และ 0.84 ตามลำดับ โดยแต่ละตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่นของ Garrett (1965) ถือว่าข้อคำถามมีความความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือเก็บข้อมูลผ่านคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ครั้ง ครั้งแรกดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และครั้งที่สองดำเนินการเก็บข้อมูลจริง โดยใช้เอกสารออนไลน์กูเกิล (Google Docs) และสเปรดชีตกูเกิล (Google Spreadsheet) จำนวน 197 คน ตามที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางแล้ว ทำการติดต่อประสานงานกับบุคลากรผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ดังนี้

3.1 สมมติฐานที่ 1 (H_1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัดกอง/ฝ่าย มีความแตกต่างกัน ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test (Independent Sample t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และใช้ค่า F-test (Independent Sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกอง/ฝ่ายที่สังกัด

3.2 สมมติฐานที่ 2 (H₂) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ในการทดสอบสมมติฐานนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง แสดงรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	103	52.30
หญิง	94	47.70
รวม	197	100.00
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	6	3.30
25-35 ปี	91	46.20
36-45 ปี	75	38.10
46-55 ปี	22	11.20
55 ปี ขึ้นไป	3	1.50
รวม	197	100.00
สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	85	43.10
สมรส	105	53.30
หย่าร้าง	7	3.60
รวม	197	100.00
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1	0.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	17	8.60
ปริญญาตรี	161	81.70
สูงกว่าปริญญาตรี	18	9.10
รวม	197	100.00

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	9	4.60
10,001-20,000 บาท	91	46.20
20,001-30,000 บาท	79	40.10
30,001-40,000 บาท	8	4.10
40,000 บาท ขึ้นไป	10	5.10
รวม	197	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	50	25.40
5-10 ปี	98	49.70
11-15 ปี	23	11.70
16-20 ปี	13	6.60
21-25 ปี	4	2.00
26-30 ปี	5	2.50
30 ปี ขึ้นไป	4	2.00
รวม	197	100.00
กอง/ฝ่ายที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานปลัด	21	10.70
สำนักงานเลขานุการ	8	4.10
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	16	8.10
กองคลัง	16	8.10
กองช่าง	84	42.60
กองพัสดุและทรัพย์สิน	14	7.10
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	12	6.10
กองการเจ้าหน้าที่	12	6.10
กองสาธารณสุข	12	6.10
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1.00
รวม	197	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 สถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 และสังกัดกองช่าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	4.31	0.56	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.06	0.75	มาก
ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน	4.12	0.67	มาก
ด้านความกดดันในงาน	4.10	0.62	มาก
ภาพรวม	4.15	0.48	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า บุคลากรฯ เห็นด้วยกับด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) ด้านความกดดันในงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.62) และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	4.04	0.61	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.26	0.54	มากที่สุด
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.15	0.65	มาก
ภาพรวม	4.15	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า บุคลากรฯ เห็นด้วยกับด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.54) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ แสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความสุขในการทำงาน			
	t-test	F-test	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1
เพศ	13.471*	-	.001	ยอมรับ
อายุ	-	1.094	.363	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	-	0.051	.951	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	-	2.373	.079	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	2.056	.092	ปฏิเสธ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	-	0.588	.754	ปฏิเสธ
สังกัดกอง/ฝ่าย	-	7.785*	.003	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่มีเพศและสังกัดกอง/ฝ่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง แสดงรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน					
	B	Beta (β)	t-test	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	1.569	-	6.088*	.000	-	-
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน (X_1)	0.133	0.145	2.202*	.029	0.847	1.025
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_2)	0.159	0.230	3.278*	.001	0.591	1.654
ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน (X_3)	0.288	0.374	5.157*	.000	0.487	1.764
ด้านความกดดันในงาน (X_4)	0.043	0.052	0.875	.383	0.932	1.016

R = .649^a, R² = 0.421, Adjusted R² = 0.409, F = 34.935, S.E._{est Y} = 0.39558

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.487 - 0.932 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.016 - 1.764 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Lee, 2000) ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน (X_3) ($\beta = 0.374$) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มากกว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_2) ($\beta = 0.230$) และด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน (X_1) ($\beta = 0.145$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .649³ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้งสามรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 42.10 ($R^2 = 0.421$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E_{est Y}$) เท่ากับ 0.39558 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.569 + 0.133X_1 + 0.159X_2 + 0.288X_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และสังกัดกอง/ฝ่าย ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง แตกต่างกัน การที่บุคลากรฯ เพศชายและหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายจะมีกิจกรรมคลายเครียดจากการทำงานให้ทำมากกว่า เพศหญิง มีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ดีกว่าเพศหญิง เพราะมีกิจกรรมผ่อนคลายให้ทำหลังเลิกงาน มีสถานที่พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ตั้งประเสริฐ (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าบุคลากรฯ เพศชายและหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และการที่บุคลากรฯ ที่สังกัดกอง/ฝ่ายแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในลักษณะการทำงาน โดยส่วนมากบุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจะเน้นเรื่องการประสานงานจึงมีความขัดแย้งน้อย ส่วนบุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริการ มีหน้าที่ทำให้การให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดความยุ่งยากกับผู้รับบริการ จึงมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรฯ ที่อยู่ในสำนักงาน รวมไปถึงบุคลากรฯ ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน และต้องใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจึงมีความเครียดสูงกว่าบุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรฯ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนการที่บุคลากรฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันการทำงานร่วมกันไม่มีช่องว่างระหว่างวัย ผู้ร่วมงานยอมรับและเข้าใจความต่างของแต่ละวัยได้มากขึ้น มีการวางตัวอย่างเหมาะสม อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติการตัดสินใจ ชมเชยกันมากขึ้น รวมทั้งพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากรณ์ ก้านเหลือง (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และการที่บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

มากกว่าเรื่องของสถานภาพการสมรส เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรสใด ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบที่เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565) พบว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน และการที่บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากง่ายที่เหมาะสม และมีความท้าทายตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากรณ์ ก้านเหลือง (2562) พบว่า บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และการที่บุคลากรฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรฯ มีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับงานของตนเอง รู้สึกมีความสุขในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภนิดา บุญทวี (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และการที่บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรฯ มีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อาทิ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565) พบว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความสามารถ มีการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานตามความถนัดและความเหมาะสม เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ทองลิ้ม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน พบว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และการที่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรฯ ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายขององค์กรแล้วได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เป็นกำลังใจสำคัญในการทำงาน ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวิณี ฉายสุวรรณ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานฯ ในระดับสูง และการที่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนเสริมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อาจเนื่องจาก บุคลากรฯ มีความไว้วางใจต่อองค์กรและผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจต่อบุคลากรฯ นั้น แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทางหนึ่ง เมื่อบุคลากรฯ ได้ให้ความไว้วางใจในองค์กร บุคลากรฯ จะแสดงศักยภาพในการ

ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ บุคลากรฯ ส่วนใหญ่มีความสามารถไตร่ตรองได้ด้วยประสบการณ์ของตนเอง รวมถึงการทำงานเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา บุคลากรฯ จะสามารถวางแผนจากประสบการณ์ที่สั่งสมมา ดังนั้นหากมีผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานขัดขวางกระบวนการ บุคลากรฯ จะเกิดความไม่พึงพอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งการได้รับอำนาจในการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้บุคลากรฯ รู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจซึ่งสามารถส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ มากศิริ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า การให้อำนาจในการตัดสินใจมีผลกระทบในเชิงบวก และมีนัยสำคัญต่อความสุขในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งส่งผลกับความสุขในการทำงานด้วย เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานส่วนตำบล หรือเทศบาลอื่น เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน
3. ศึกษาสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ เช่น การศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์วิธีการในการทำให้บุคลากรฯ ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การขาดงาน การสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และยังเกิดความรักและภักดีต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ควรให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง เป็นลำดับแรก
2. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เป็นลำดับแรก
3. ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถทักษะส่วนตัวในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

- ดวงใจ ตั้งประเสริฐ. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวิณ ฉายสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นवल สมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงาน และความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภนิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6 (ฉบับพิเศษ), 590-599.
- มาลินี ศรีไมตรี, ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช และสุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2. *Journal of HRintelligence*, 14(1), 45-67.
- วรลักษณ์ มากศิริ. (2562). การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราภรณ์ ก้านเหลือง. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาณี ธนสมบัติ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 6(12), 111-121.

- สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, *วารสารวิชาการ ปชมท*, 9(1), 141-155.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. (2566). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง*. https://www.lppao.go.th/Main60/images/documents/2567/Prakart_13_9_Sep66.pdf
- Garett. (1965). *Testing for teachers*. New York: Van No strand Reinhold.
- Lee, F., Lee, C., & Lee, A. (2000). *Marketing Research*. New York: John Wiley and Son.
- Moos, R.H. & Moos, R.S. (1986). *Family environment scale manual* (2nd ed.). CA: Consulting Psychologists.
- Warr, P. (1990). The measurement of well - being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Yamane. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper& Row.