

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็น บุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน (สถิติบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 8)

2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิดประเภทสอบถามรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Lilert'Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้ คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear regression analysis) แบบ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้วิธีการจับกลุ่ม (Grouping) เนื้อหาและดำเนินการใช้การแจกแจงความถี่ และอภิปรายเนื้อหาเชิงพรรณนาความตาม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชาย จำนวน 57 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน เป็นข้าราชการจำนวน 47 คน เป็นลูกจ้างจำนวน 73 คน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสุขมากที่สุด คือ มีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน และมีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ และระดับความสุขน้อยที่สุดคือ มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมความขัดแย้งในหน่วยงาน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.303, 0.559 และ 0.093 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.299, 0.518 และ 0.152 ตามลำดับ

ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 67.20 ($R^2=0.672$, $F=46.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -1.306 + 0.303 (\text{ปัจจัยด้านความรักในงาน}) (X_3) + 0.559 (\text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) (X_4) + 0.093 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.695 + 0.299 (\text{ปัจจัยด้านความรักในงาน}) (X_3) + 0.518 (\text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) (X_4) + 0.152 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) (X_5)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_1) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ด้าน ความริ่รรมย์ในการทำงาน

ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีการจัดหรือแยกส่วนการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่ปะปนกัน ทั้งยังสะดวกแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการ และต้องมีการตกแต่งสถานที่ทำงานให้สวยงามและสบายตา เช่น มีการปรับมุมที่มีคให้มีแสงสว่าง มีการประดับตกแต่งด้วยดอกไม้ มีการจัดเอกสารหรือตู้เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบ

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ควรให้บุคลากรได้ทำงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็น และต้องควรแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ควรมีสั่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น อาจต้องการการให้รางวัลสำหรับบุคลากรดีเด่น และผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเอง ไม่กดดันการทำงานของบุคลากรจนเกินไป และสนใจบุคลากรผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน หรือระบบงานที่ได้วางเอาไว้แล้ว รวมถึงเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กร อาจจะยึดถือปฏิบัติกันมาเป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคน อีกทั้งบุคลากรโดยมากก็เป็นคนในพื้นที่ จึงไม่มีข้อกังวลใจและอาจจะเกิดความผูกพัน สนิทสนมกับทั้งผู้บริหารและบุคลากรคนอื่น ๆ เกิดความรู้สึกเป็นที่เป็นที่นอ และเขายังมีความรู้สึกมั่นคงกับอาชีพและหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ กัลป์ยรัตน์ อ่องคณา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน

บุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุข
ในการทำงานอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์
ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านความรักในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ถ้าบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนรักหรือมีความชอบ
ในตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ย่อมส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ยอมทำงานด้วย
ความเต็มใจ และยอมต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจทำในสิ่งที่ตนรัก และยินดีที่จะทำงานนั้นอย่างไม่มี
อคติ เขาจะเต็มใจและทำงานนั้นด้วยความใส่ใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน เพราะได้ทำในสิ่ง
ที่ตนเองชอบ จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่คิดว่านี่คือการทำงาน แต่เขาจะ
คิดว่านี่คือการดำเนินชีวิตส่วนหนึ่ง เขาจะคิดว่าการทำงานคือส่วนหนึ่งของชีวิตเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้
และจะมีความภาคภูมิใจเมื่อมองเห็นว่างานที่ทำประสบผลสำเร็จ และมีคนชื่นชมงานที่ทำ หาก
บุคลากรที่มีความรักในงานที่ทำให้เขาจะสามารถทุ่มเทเวลา และแรงกาย แรงใจปฏิบัติงานนั้นให้
ประสบผลสำเร็จ เพราะหากคนเราได้ทำในสิ่งที่ตนเองมีความรัก มีความชอบอยู่แล้ว ไม่ว่าจะการทำ
สิ่งนั้นจะมีค่าตอบแทนที่น่าพอใจหรือไม่ ก็ย่อมเต็มใจปฏิบัติในงานนั้น และทำให้บุคคลากรนั้น
มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว ผลก็จะส่งถึงองค์กรทำให้ได้
งานที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หากบุคคล
กรมีความรักในงานที่ทำ ก็ย่อมทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมทุ่มเทให้กับการทำงาน และ
บุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงานและยอมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนเกิดความพึงพอใจ
และได้รับความสุขตามไปด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปพิชญา วรรณสุข (2552 : บทคัดย่อ)
ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสถานีตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ
ทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมของ
องค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านความรักในการ
ทำงาน

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมกับ สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะ ค่านิยมขององค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุขใน การทำงาน เพราะหลายคนที่ทำงานรับราชการ จะมีการโยกย้ายบ่อย อาจจะไม่เต็มใจหรือไม่เต็มใจ หรือบางครั้งที่เราโยกย้ายงานแล้ว อาจจะแปลกใจว่าทำไมลักษณะหรือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานใหม่นั้นช่างแตกต่างจากจากที่ทำงานเก่าเสียเหลือเกิน หรือคนที่เพิ่งเข้า มาทำงานใหม่อาจรับไม่ได้กับระบบการทำงานที่เข้ากัน ไม่ได้กับตัวเองมากนัก หากวัฒนธรรมหรือ ค่านิยมขององค์กรดีได้รับการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ย่อมจะสามารถดึงประสิทธิภาพ การทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่า องค์กรจะสามารถพาเขาไปสู่ เป้าหมายได้ เมื่อเขามั่นใจว่าเขาจะสามารถอยู่ในองค์กรนี้ได้ ก็จะทำให้เขาเกิดความตั้งใจและมี ความสุขในการทำงาน ยิ่งถ้าองค์กรใดได้ให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ร่วมกำหนดค่านิยมของ องค์กรด้วยแล้ว ค่านิยมนั้นยิ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนลักษณะของคนในองค์กร และเป็นลักษณะ ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น และมีหลาย ๆ ลักษณะแตกต่างกันไป ดังนั้น หากเราเข้าใจวัฒนธรรม หรือ ค่านิยมขององค์กรอย่างถ่องแท้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กร ได้ จะทำให้เรามีความสุข ในการทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากร กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้า แม่เมาะ จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย อย่างยิ่ง ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้น ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งซึ่ง สะท้อนความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมา จากการดูแลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วย การสร้างสภาพแวดล้อม และระบบงานที่ดี และผลสะท้อนที่สำคัญ ดูได้จากอัตราการเข้า-ออก ของบุคลากร ในองค์กรนั้นเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การให้ผลตอบแทน

ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพต้องมีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระดัจเงิน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องไม้เครื่องมือที่ ื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวางภัย ที่ดีด้วย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคลากร มีการประเมินความรู้ความสามารถ และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมี ผลงานที่ดี การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็น ได้อย่างเป็น ระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนถึงการ โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ และความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ การมีภาวะอิสระจากงาน ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความ ผ่อนคลาย และมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับ สังคมและชุมชน ความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่า ทำงานที่ใด และทำหน้าทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร ถึงเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคคลากร เพราะถ้าบุคคลากรได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เขาจะไม่มีควมวิตก กังวลใด ๆ ถึงเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งทีบุคคลากรทุกคนคาดหวังจากหน่วยงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ว่าเขา จะต้องได้รับ ซึ่งถ้าหากหน่วยงานได้ให้สวัสดิการต่าง ๆ หรือส่งเสริมพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่จะ นำพาให้คุณภาพชีวิตของบุคคลากรไปในทางที่ดีได้ บุคคลากรก็จะปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่ต้องกังวลในเรื่องความเป็นอยู่ของชีวิต เขาก็จะตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความภักดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้อีกด้วยเพราะคง ไม่มีบุคคลากรคนไหน ที่ทำงานในองค์กรแล้วได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น จะลาออกหรือโยกย้าย ที่ทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลากรได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว บุคคลากรเหล่านั้นก็จะมี ความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงความประสบผลสำเร็จขององค์กรอีกด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นันทรรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคคลากร บริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขใจการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 77.40

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูไม่ได้ ให้ความสำคัญว่าตนจะต้องปฏิบัติงานกับผู้นำคนใด เพราะการทำงานในส่วนราชการจะไม่สามารถ

เลือกผู้นำได้ เพราะการโยกย้ายมีมาก และยังเป็นส่วนท้องถิ่นยังมีการเปลี่ยนผู้นำแทบทุกครั้ง เมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ ดังนั้นบุคลากรจึงสามารถปรับตัวและทำงานได้กับผู้นำทุก ๆ คน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ก็ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานหรือเพื่อร่วมงาน บุคลากรอาจมีความสัมพันธ์กันในด้านอื่น ๆ อยู่แล้ว เช่นความสัมพันธ์ด้านญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เนื่องจากส่วนใหญ่บุคลากรก็เป็นคนในพื้นที่ตำบลกรูคู

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พบว่า ระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ดังนั้นควรดำเนินการดังนี้

1.1 การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น โดยควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรอยากทำงานและแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ เช่น อาจจะมีการประกวดบุคลากรดีเด่นในแต่ละไตรมาส หรือเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานอีกทางหนึ่งด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรคนไหนที่ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ก็ต้องมีการตักเตือนหรือลงโทษ เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเองและเป็นการกระตุ้นให้เขาต้องให้ความสำคัญ และต้องจริงจังกับการทำงาน

1.2 การสร้างความรื่นรมย์ในการทำงานนั้น บางครั้งบรรยากาศในที่ทำงานก็เป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ หรือห้องทำงานให้ดูสะอาดอยู่เสมอ ๆ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่ควร

ใช้อำนาจจนเกินไป หรือกดดันบุคคลากร ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เช่น มีบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองกับบุคคลากร ย่อมเป็นการสร้างความรู้สึกรักอยากทำงานทุกวัน ทำให้บุคคลากร มีความสุขกับการทำงาน และภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงาน ควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคคลากรรู้สึกว่าเขทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้บุคคลากรได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ให้เขาได้มีโอกาสแสดงออก แสดงความสามารถออกมาให้เต็มที่ จะทำให้บุคคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ว่างานที่สำเร็จเป็นฝีมือของเขาเอง และจะส่งผลให้เขาเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง

1.3 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ควรเปิดโอกาสส่งเสริมให้บุคคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือ หัวหน้างานควรให้ความเป็นธรรม ไม่ควรเข้าข้างเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้ และควรมีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชาเองด้วย และจะสามารถทำให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมและคุ้มค่ากับงานที่เขาทำ ทำให้เขาทำงานอย่างมีความสุข และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลากรอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลากรก็จะมีความสุขในการทำงาน

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดำเนินการดังนี้ ควรเพิ่มความรักในหน้าที่งานหรือกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความรักในงานที่ตนทำ โดยการทำให้บุคคลากรได้ทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีความกดดัน และต้องสร้างความภาคภูมิใจในหน่วยงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลากร เพราะถ้าบุคคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานแล้ว บุคคลากรจะเกิดความรักในงานที่เขาทำ และควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคคลากรรู้สึกว่าเขทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาส

ให้บุคลากร ได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่และควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงาน และแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ หรือเมื่อเขาทำงาน ประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรให้ความเป็นธรรมไม่ควรเข้าข้างเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทำข้อตกลงหรือค่านิยมร่วมขององค์กรเอง เพราะค่านิยมขององค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และควรเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้บุคลากรด้วย คอยการอาจสอบถามความคิดเห็น สํารวจ ว่าบุคลากรรู้สึกพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ควรดำเนินการดังนี้

3.1 ด้านความร่มเย็นในการทำงาน

ควรจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้สวยงาม มีการตกแต่งและเพิ่มความเป็นระเบียบในห้องทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ หรือห้องทำงานให้ดูสะอาดอยู่เสมอ ๆ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจจนเกินไป หรือกดดันบุคลากร ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เช่น มีบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองกับบุคลากร ข่อมเป็นการสร้างความรู้สึกละเอียดอกทำงานทุกวัน ทำให้บุคลากร มีความสุขกับการทำงาน และภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงาน ควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ให้เขาได้มีโอกาสแสดงออก แสดงความสามารถออกมาให้เต็มที่ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ว่างานที่สำเร็จเป็นฝีมือของเขาเอง และจะส่งผลให้เขาเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง

3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความเป็นธรรม ไม่ควรเข้าข้างเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้ง

ต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชา และจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและทำให้เขาทำงานอย่างมีความสุข เพราะเขาจะมั่นใจได้ว่าการทำงานในองค์กรนี้ หากเขาเกิดเรื่องใด ๆ เขาจะได้รับความยุติธรรมอย่างแน่นอน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงาน

3.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรอยากทำงานและแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ เช่น อาจจะมีการประกวดบุคลากรดีเด่นในแต่ละไตรมาส หรือเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานอีกทางหนึ่งด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรคนไหนที่ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ก็ต้องมีการตักเตือนหรือลงโทษ เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเองและเป็นการกระตุ้นให้เขาต้องให้ความสำคัญ และต้องกระตือรือร้นจริงจังกับการทำงานให้มากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับพื้นที่ตำบลกรู้อุ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เพื่อดูระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ว่ามีความใกล้เคียงกันหรือไม่ เนื่องจากสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน

4.2 ควรศึกษาปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น เพศ อายุ อาวุธราชการ หรือตำแหน่งงาน ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่