ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ
Work Happiness of Employees in Sisaket Municipalities.

กิติพงษ์ โคตา* อรทัย เลียงจินดาถาวร สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ
Kitipong Kota*, Orathai Liengjindathaworn, Siripapun Leephaijaroen
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
Local Development Administration Graduate School Ubon Ratchathani Rajabhat University
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี[2,3]
Faculty of Humanities Social Science, Ubonratchathani Rajabhat University
kitiponglive@gmail.com

Received: May 12, 2023 **Revised:** July 27, 2023 **Accepted:** August 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ แบ่งเป็นเทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 35 แห่ง จำนวน 315 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลคะแนน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.93) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.92) ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขอันดับท้าย วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (β=0.21 t=3.81 p-value=0.00) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (β=0.18 t=4.48 p-value=0.00) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (β=0.15 t=5.14 p-value=0.00) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 รอบการประเมิน (2 ปี) โดยมีแนวทางตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาความรู้ให้พนักงานเทศบาล เพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลประจำปี เป็นแรงจูงใจและสร้างความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ

Abstract

The objectives of the research were to study the work-related happiness of the municipality employees in Sisaket province, to explore the factors that affected the happiness of the subjects under study, and to recommend the guidelines to raise the sense of happiness in relation to work of the municipality employees in Sisaket. A total number of the samples were 315. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and a multiple regression analysis.

The research findings were as follows. The municipality employees in the study were found to be happy at a high level. All the factors considered, the factor that made them most happy in their work was the environment in the organization ($\bar{X}$ = 4.13), followed by returns and welfare ($\bar{X}$ = 3.93), and the work efficiency ($\bar{X}$ = 3.92). Considering the factors that affected the sense of happiness in relation to work of the municipality employees, the factors in relation to the surroundings in the organization (β=0.21 t=3.81p-value=0.00), the work efficiency (β=0.18 t=4.48p-value=0.00), and the returns and welfare (β=0.15 t=5.14 p-value=0.00) could have an effect on happiness of the employees under study at a statistical significance of 0.01. The recommendations to raise the level of happiness in relation to work for the municipality workers were: principles of good governance, development of knowledge for the employees, and increase in returns and rewards to raise motives for the employees.

Keywords: Happiness in Working, Work-related Happiness Municipality Sisaket

บทนำ

เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งที่ใกล้ชิดกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด เทศบาล มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา และมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการในเขตเทศบาล ในเรื่องการจัดให้มีรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (เทศบาลเมืองกันทรลักษ์, 2566) เห็นได้ว่าเทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจและภารกิจของเทศบาล ให้ประสบความสำเร็จได้ คือ บุคลากรในองค์กร เป็นผู้วางแผนและเป็นผู้ปฏิบัติงาน แม้ในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาการทำงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะสิ่งสำคัญคือบุคลากรในองค์กรเท่านั้นที่ทำความสำเร็จให้องค์กร

พนักงานเทศบาล เป็นอีกอาชีพที่มีความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน ในความกดดันและความต้องการ ในสภาวะความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม เป็นผลทำให้พนักงานเทศบาลต้องปรับตัวเพื่อสนองต่อนโยบาย และด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการน้อย ทำให้พนักงานต้องหารายได้จากอาชีพเสริม ทำให้ไม่มีเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่พนักงานเทศบาลได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการประชาชน (อนันท์ พะละหงส์ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน, 2558) ปริมาณงานที่มากเกินไป จากภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคจนเกิดงานล้นคน ทำให้พนักงานเทศบาลต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ ซึ่งขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน เกิดการเกี่ยงงานว่าไม่ใช่ภารกิจในหน้าที่ของตนเอง และเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในที่สุด

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว พบว่าปัญหาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาล ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลในระดับปฏิบัติการ มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้ศึกษาสนใจ นำกรอบแนวคิดความสุข 9 มิติ มาใช้วัดโดยใช้ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน จะทำให้ทราบถึงปัจจัยของการขาดความสุข และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1,483 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ, 2563) โดยมีจำนวนเทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 35 แห่ง รวมทั้งสิ้น 37 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยวิธีของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเท่ากับ 315 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากผลงานการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี (นูร์ปาซียะห์ กูนา, 2562) และ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ได้แก่ ปัจจัยสภาพสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้ใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มี 9 ด้านประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขภาพดี จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 3 น้ำใจดี จำนวน 9 ข้อ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 5 ครอบครัวดีจำนวน 3 ข้อ มิติที่ 6 สังคมดี จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี จำนวน 4 ข้อ และมิติที่ 9 การงานดี จำนวน 15 ข้อ การแปลค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ใช้เกณฑ์ของ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, 2555)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และพนักงานเทศบาลระดับ ชำนาญการ และปฏิบัติการทั่วไปที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่น้อยกว่า 4 รอบการประเมิน (2 ปี) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 10 ท่าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้สถิติพรรณนา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 19 ข้อ โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละรายการและแปลผล แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) (Likert,1932) การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ (สุทิน ชนะบุญ, 2560)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในการศึกษาวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 315 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.90 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีรายได้ส่วนใหญ่เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 40.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.40 และส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ปัจจัย โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านไม่แออัด สามารถรองรับทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	3.97	0.60	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก สะอาดและปลอดภัยต่อการทำงาน	3.83	0.64	มาก
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	4.21	0.63	มาก
4. ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.15	0.70	มาก
5. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.66	มาก
6. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน	4.12	0.69	มาก
7. ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.58	มาก
8. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน	4.23	0.62	มาก
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.30	0.58	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**0.34**	**มาก**

n = 315 คน

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวมของปัจจัย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเทศบาลรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.30) และสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก สะอาดและปลอดภัยต่อการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.83)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ทำให้พนักงานเทศบาลมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้

หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และปลอดภัยต่อการทำงาน ทำให้มีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ	4.15	0.62	มาก
2. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม	4.06	0.60	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระ ใช้วิจารณญาณของตัวท่านเองในการตัดสินใจ	4.00	0.68	มาก
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา	3.69	0.93	มาก
5. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น	3.71	1.14	มาก
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวของท่าน	3.54	0.96	ปานกลาง
7. ท่านสามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำได้ชัดเจน	4.30	0.61	มาก
ภาพรวม	**3.92**	**0.46**	**มาก**

n = 315 คน

จากตารางที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมของปัจจัย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ทำได้ชัดเจนมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30) รองลงมาคือ ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.15) และสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวเอง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.54)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ทำให้พนักงานเทศบาล มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ สามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ทำได้ชัดเจน รองลงมาคือ ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรมแต่การปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวเอง ทำให้มีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.75	0.87	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	4.00	0.75	มาก
3. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.05	0.74	มาก
ภาพรวม	**3.93**	**0.62**	**มาก**

n = 315 คน

จากตารางที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมของปัจจัย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.05) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.00) และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.75)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมรองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.13	0.34	มาก
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.92	0.46	มาก
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.93	0.62	มาก
ภาพรวม	**3.99**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมของปัจจัย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.93) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.92)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขอันดับท้ายสุด

3. การวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยแปลผลจากแปลงค่าคะแนนและหาค่าเป็นร้อยละ ของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 5 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ

มิติที่	ระดับความสุข (ร้อยละ)	แปลผล	อันดับ
1. สุขภาพดี Happy body	75.26	มีความสุขมาก (Very happy)	7
2. ผ่อนคลายดี Happy relax	70.43	มีความสุข (Happy)	8
3. น้ำใจดี Happy heart	75.48	มีความสุขมาก (Very happy)	6
4. จิตวิญญาณดี Happy soul	75.87	มีความสุขมาก (Very happy)	5
5. ครอบครัวดี Happy family	76.36	มีความสุขมาก (Very happy)	4
6. สังคมดี Happy society	77.17	มีความสุขมาก (Very happy)	3
7. ใฝ่รู้ดี Happy brain	78.32	มีความสุขมาก (Very happy)	1
8. สุขภาพเงินดี Happy money	61.50	มีความสุข (Happy)	9
9. การงานดี Happy work-life	77.30	มีความสุขมาก (Very happy)	2
ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานรวม	**74.19**	**มีความสุข (Happy)**	

n = 315 คน

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ระดับความสุขร้อยละ 74.19 โดยในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มีระดับความสุขสูงที่สุด ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) ร้อยละ 78.32 รองลงมาคือ มิติที่ 9 การงานดี ในระดับมีความสุขมาก ร้อยละ 77.30 และในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีระดับความสุขต่ำที่สุด ในระดับมีความสุข (Happy) ร้อยละ 61.50

จะเห็นได้ว่า ในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เป็นมิติที่พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือมิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 5 ครอบครัวดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นอันดับสุดท้าย

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ จากกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดให้ความสุขในการทำงาน 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy money) และมิติที่ 9 การงานดี (Happy work-life) เป็นตัวแปรตาม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรอิสระ วิเคราะห์และแปลผลโดยใช้สถิติ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	β	Beta	t-value	p value
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.21	0.22	3.81	<0.001
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	0.18	0.26	4.48	<0.001
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.15	0.28	5.14	<0.001
ค่าคงที่ (Constant)	1.76		10.54	0.00

$R=0.66$ $R^2=0.43$ $F=78.43$ p value = 0.001 n = 315 คน

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (β=0.21 t=3.81 p-value=0.00) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (β=0.18 t=4.48 p-value=0.00) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (β=0.15 t=5.14 p-value=0.00) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอันดับท้ายสุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการศึกษาวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 315 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.90 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีรายได้ส่วนใหญ่เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 40.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.40 และส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ตามเกณฑ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เป็นมิติที่พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขมาก (Very happy) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือมิติที่ 9 การงานดี ลำดับถัดไปคือมิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 5 ครอบครัวดี มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มีความสุขอยู่ในระดับ มีความสุขมาก (Very happy) ตามลำดับ ส่วนในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีความสุขอยู่ในระดับ มีความสุข (Happy)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขอันดับท้ายสุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอันดับท้ายสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับ มีความสุขมาก ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงว่ามีปัจจัยที่ทำให้ความสุขของบุคลากรลดลง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น หรือทำให้มีความสุขถึงระดับ มีความสุขมาก (Very happy) ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนูร์ปาซียะห์ กูนา (นูร์ปาซียะห์ กูนา, 2562) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) และมนชนก ชูพรรคเจริญ (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีค่าระดับความสุขมากที่สุดคือ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี เนื่องจากพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษเป็นบุคลากรที่ใฝ่รู้ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้มีความสามารถแข่งขันกับท้องถิ่นอื่น และระดับที่มีความสุขต่ำที่สุดคือ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี ผู้วิจัยพบว่าในมิตินี้ต่ำอาจเกิดจากรายรับของพนักงานเทศบาล ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันยังไม่ฟื้นตัวจากวิกฤติโรคติดต่อ ซึ่งสร้างปัญหากระทบเป็นวงกว้าง และในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดีอาจเกิดจากความเครียดจากการทำงาน และสถานการณ์ปัจจุบันไม่เอื้อต่อการผ่อนคลาย

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดศรีสะเกษ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดศรีสะเกษ และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดศรีสะเกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล โดยพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขอันดับท้ายสุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ตามลำดับ โดยอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน แต่สิ่งอำนวยความสะดวก สะอาดและปลอดภัยต่อการทำงาน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับทีม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวในผลงานของนูร์ปาซียะห์ กูนา (นูร์ปาซียะห์ กูนา, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงานการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน

2. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ สามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ทำได้ชัดเจน รองลงมาคือ ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม แต่การปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวเอง ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมรองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมีความสุขเป็นอันดับท้ายสุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอันดับท้ายสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เพื่อการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สามารถกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1.1 กำหนดงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของผู้ปฏิบัติ

1.2 ให้คำยกย่องสรรเสริญ ประกาศเกียรติคุณ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ยอมรับในผลงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 สร้างความรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน

1.4 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ ทำให้ทราบผลลัพธ์ของงานที่ชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะ เชิงบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 สามารถบริหารจัดการได้โดยจัดสถานที่ทำงานไม่แออัด จัดสถานที่และอาคารให้รองรับทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

2.2 สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงาน สถานที่สะอาด และปลอดภัยต่อการทำงานและการให้บริการประชาชน

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุข เปรียบเทียบในสายงานเฉพาะทาง แยกกับสายงานที่มีความซับซ้อนแตกต่างกัน

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระดับรายได้ที่จะสามารถทำให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนารายได้ให้กับบุคลากร

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเดียวกัน แต่ประเภทหน่วยงาน แตกต่างกัน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำรวจ บุคลากรทางการแพทย์ หากมีสภาวะงานที่แตกต่างกันจะสามารถมีความสุขหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ. (2563). *ข้อมูล อปท ในจังหวัดศรีสะเกษ.* สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก http://www.ssklocaladmin.go.th/page.php?id=1651

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.

เทศบาลเมืองกันทรลักษ์. (2566). *อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.* สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก https://kantharalak.go.th/public/list/data/index/menu/1668

นูร์ปาชียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.* กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะและวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.* นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุทิน ชนะบุญ. (2560). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น.* ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.

อนันท์ พะละหงษ์ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2558). *ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.* นครสวรรค์: *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*.

Likert. Rensis, (1932). *A technique for the measurement of attitude.* Archives of Psychology 140: 1-55. New York: New York University.

Yamane. Taro, (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: New York: Harper & Row.