

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน
ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
**Factors Affecting Work Happiness of Employee in Khon Kaen City
Municipality, Khon Kaen Province**

วิรัตน์ ใจสา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Virat Jhaisa

Sripatum University, Khon Kaen, Thailand

E-Mail: virat.jh@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 ตัวอย่าง ทำการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากสถานประกอบการในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 6,577 แห่ง การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันลำดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 86.751 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 60 , p-value = 0.015 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05), χ^2 /df เท่ากับ 1.446 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.983, RMR มีค่าเท่ากับ 0.017 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎี จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมพบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ

* วันที่รับบทความ: 25 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 14 พฤษภาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 20 พฤษภาคม 2567

Received: March 25, 2024; Revised: May 14, 2024; Accepted: May 20, 2024

สวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : พนักงานเอกชน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ค่าตอบแทนและสวัสดิการ; ลักษณะของงาน
ความพึงพอใจในการทำงาน; และความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aimed to investigate the opinions of private sector employees in the municipality of Khon Kaen, Khon Kaen Province, to understand the factors influencing their happiness at work. The objectives were twofold : 1) to examine the factors affecting happiness at work among employees in this municipality, and 2) to discover strategies for enhancing happiness at work among these employees. The research adopted a quantitative approach, utilizing survey research methodology to gather data through questionnaires distributed among a sample group of 394 individuals. Data analysis involved descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) to address the research objectives. The analysis of the second-order confirmatory factor found that the Chi-square value (χ^2) was 86.751, with degrees of freedom (df) equal to 60, and a P-value of 0.015 (below the standard threshold of 0.05). Additionally, the χ^2/df ratio was 1.446, GFI was 0.974, CFI was 0.983, RMR was 0.017, and RMSEA was 0.034. These indices collectively indicate that the model aligns well with the theoretical expectations. Therefore, it can be concluded that the model fits well with the observed data. Regarding hypothesis testing, it was found that job specification factors positively influenced happiness at work, environmental factors had a positive impact on job satisfaction, Incentive and benefits positively affected job satisfaction and job satisfaction had a positive impact on work happiness.

Keywords : Private sector employees; Work environment; Incentive and benefits Job specification; Job satisfaction and Happiness at work

บทนำ

“เมือง” ได้ถูกนำมาใช้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศด้วยแนวคิด เมืองอัจฉริยะ (Smart City) จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลในหลายประเทศทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเมืองอย่างบูรณาการระหว่างคน เมือง และเทคโนโลยี (ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุตสุข และคณะ, 2564: ก-1) ปัจจุบันในแต่ละประเทศมีการพัฒนาเมืองโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การบริหารจัดการมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น รูปแบบการพัฒนา “เมืองอัจฉริยะ” เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเมืองอัจฉริยะจะต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ คือ 1) การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด 2) มีความยั่งยืนทั้งใน

แง่ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและต้นทุน 3) คุณภาพชีวิตของคนอยู่อาศัยต้องดี (จารุวรรณ กิตตินราภรณ์, 2563: 73) ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีการผลักดันนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะให้เป็นวาระสำคัญแห่งชาติเพื่อทำให้เกิดการกระจายความเจริญไปยังพื้นที่ต่างๆ อย่างเท่าเทียมลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วทั้งประเทศไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (กมลชนก กลิ่นหอม, 2566: 1)

เทศบาลนครขอนแก่น เป็นเขตเมืองที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 111,607 คน (เทศบาลนครขอนแก่น, 2563: ออนไลน์) นอกจากการเพิ่มขึ้นของประชากรแล้ว สถานประกอบการในเทศบาลนครขอนแก่นมีจำนวนมากถึง 6,577 แห่ง (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561: 5-2) ทั้งนี้ เทศบาลนครขอนแก่นยังเป็นพื้นที่จุดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เป็นเมืองอัจฉริยะตามแผนพัฒนาเมืองขอนแก่น และสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่กำหนดให้มีการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ การจะเป็นเมืองอัจฉริยะนั้น องค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาเมืองก็คือ “คน” ซึ่งหมายความว่าหากคนในพื้นที่นั้นมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะได้อย่างเหมาะสมต่อไป (Meijer, A. and Bolivar, M. P. R., 2016: 397) ดังนั้นการให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็น Smart City ทั้งนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อสังคม ชุมชน รวมทั้งองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมากเพราะว่าบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร และต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร นอกจากองค์กรจะได้รับผลดีจากการทำงานของบุคลากรแล้ว ยังส่งผลต่อความมั่นคงของสังคมอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ ในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (วิมพิวิภา คุปต์ พุทธิพันธ์, 2565: 2) ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion, J. (2003: 652-659) กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่มีความสุขจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป จากการศึกษาของ Herzberg et al. (1959: 72) พบว่า สิ่ง чтоช่วยให้อุบลากรยังคงทำงานอยู่และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน 2. นโยบายบริษัทและการบริหาร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กร 4.การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา 5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 6.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และเพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น อันจะนำไปสู่การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานเอกชนและสอดคล้องกับแนวนโยบายของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ต้องประกอบด้วยคนที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ มีการประมวลผลข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) นำผลที่ได้มาสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานประกอบการในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 6,577 แห่ง (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561: ญ-3) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้สถานประกอบการจำนวน 377 แห่ง คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Taro Yamane, 1970: 580-581) โดยผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในสถานประกอบการที่ถูกสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น สถานประกอบการละ 1 คน แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนสถานประกอบการในการเก็บข้อมูล เป็นจำนวน 400 แห่ง ในกรณีที่สถานประกอบการบางแห่งไม่สะดวกในการให้ข้อมูล ซึ่งปรากฏว่ามีสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลจำนวน 394 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 12 ข้อ 2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 9 ข้อ 3.ด้านลักษณะของงาน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ตัวแปรแฝงภายในด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ครอบคลุมถึงด้านต่างๆ คือ 1.การติดต่อสัมพันธ์ 2.ความรักในงาน 3.ความสำเร็จในงาน 4.การเป็นที่ยอมรับ

โดยตั้งแต่ส่วนที่ 2 – 4 ใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับเป็น 5 ระดับ และใช้เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับขึ้น โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 73)

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรและมาตรวัด แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) ทั้งนี้ค่า IOC ในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.67-1

2.2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ไปทดสอบกับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยแต่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกัน (Pilot Test) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจข้อคำถามในแบบสอบถามหรือไม่ พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง Hair et al. (2010: 118) โดยได้สัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.738 - 0.815 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมคือ 0.925

วิธีรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทำโดยการใช้หนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูลดังกล่าว โดยส่งหนังสือให้กับสถานประกอบการจำนวน 400 แห่ง โดยในหนังสือขออนุญาตดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ต้องเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไป โดยผู้จัดการจะเป็นผู้เลือกผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน ทั้งนี้ ในหนังสือขออนุญาตดังกล่าวจะมี QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

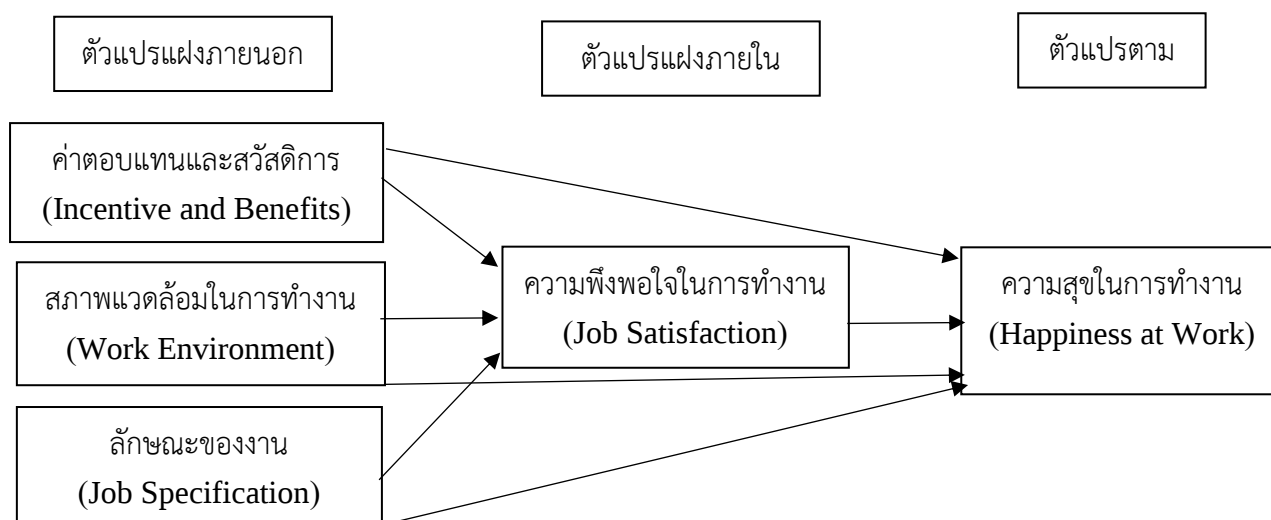
ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้สถิติ 2 ประเภทได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางโดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเฉลี่ย โดยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงเห็นด้วยมากและค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

2) สถิติเชิงอนุมาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้สถิติในการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ (Model Fit Index) (Hair, J. et al., 2010: 667-668) ดังต่อไปนี้ $p\text{-value of Chi-square} > 0.05$, $CMIN/df \leq 2.00$, $GFI > 0.9$, $CFI > 0.9$, $RMR < 0.05$, $RMSEA < 0.05$ (Schumacher and Lomax, 2010 อ้างถึงใน นุกูล ชื่นพัก, 2561: 104)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.1 และมีตำแหน่งด้านการปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.2

2.ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรตาม

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านรายได้ (Mon)	4.17	0.54	มาก
2.ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน (Pro)	4.36	0.51	มาก
3.ด้านสวัสดิการ (Wel)	4.35	0.55	มาก
ความคิดเห็นโดยรวม	4.30	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (Soc)	4.33	0.49	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Ext)	4.38	0.51	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์ในแผนก/ฝ่าย (Rel)	4.28	0.56	มาก
ความคิดเห็นโดยรวม	4.33	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านความหลากหลายในงาน (Sev)	4.30	0.51	มาก
2.ด้านความอิสระในการทำงาน (Free)	4.31	0.52	มาก
3.ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flex)	4.33	0.55	มาก
ความคิดเห็นโดยรวม	4.32	0.39	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านรายได้และสวัสดิการ (Ibe)	4.63	0.40	มากที่สุด
2.ด้านสภาพแวดล้อม (Phy)	4.64	0.43	มากที่สุด
3.ด้านรายละเอียดของงาน (Job)	4.68	0.37	มากที่สุด
ความคิดเห็นโดยรวม	4.66	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านรายละเอียดของงาน

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นในด้านความสุขในการทำงาน

ด้านความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Con)	4.67	0.38	มากที่สุด
2.ด้านความรักและความผูกพันในงาน (Lov)	4.73	0.36	มากที่สุด
3.ด้านความสำเร็จในงาน (Suc)	4.69	0.39	มากที่สุด
4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Acc)	4.70	0.41	มากที่สุด
ความคิดเห็นโดยรวม	4.69	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นในด้านความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความรักและความผูกพันในงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 6 ค่าสถิติความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล

ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของโมเดล				
	IB	EN	JS	JSAT	HAP
Df	21	46	18	55	93
P-value of Chi-square	0.048	0.048	0.235	0.076	0.064
χ^2 / df	1.562	1.370	1.219	1.285	1.233
GFI	0.982	0.974	0.988	0.974	0.965
CFI	0.984	0.984	0.995	0.973	0.972
RMR	0.014	0.014	0.011	0.010	0.011
RMSEA	0.038	0.031	0.024	0.027	0.024

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Incentive and Benefits : IB) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) ตัวแปรด้านรายละเอียดของงาน (Job Specification : JS) ตัวแปรด้านความสุขในการทำงาน (Happiness at Work : HAP) พบว่าทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังนี้

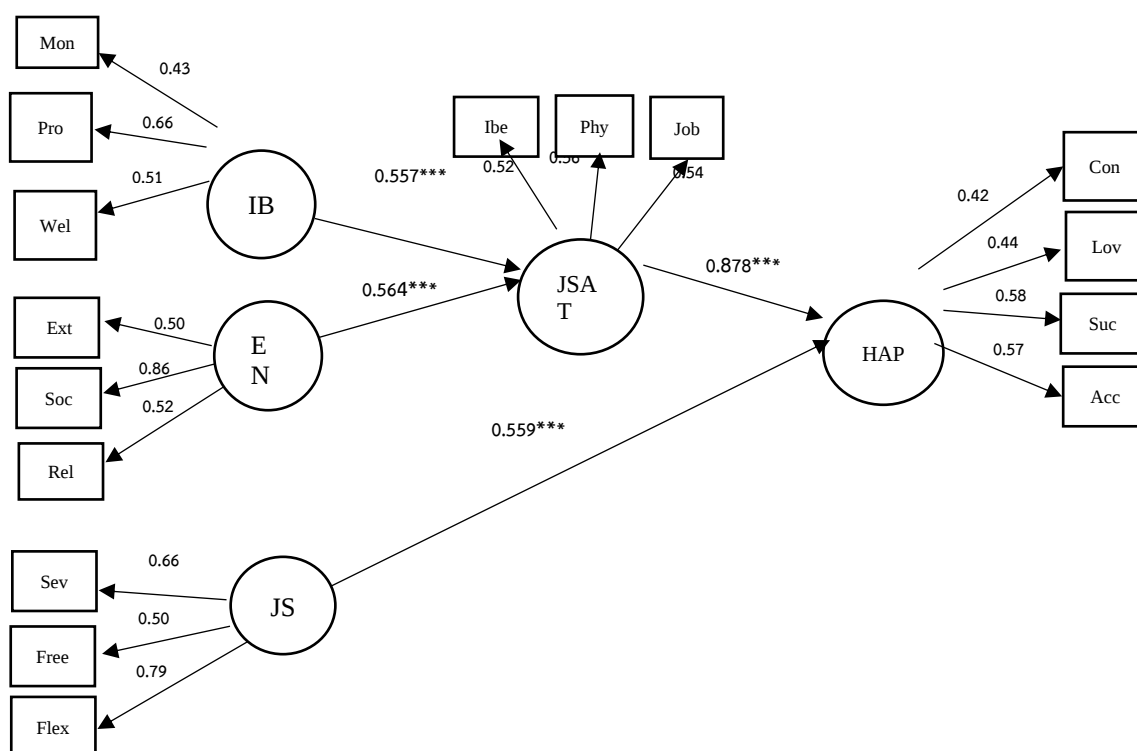
ตารางที่ 7 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนจากการวิเคราะห์โมเดลสุดท้าย	ความหมาย
Df	> 0.00	60	สอดคล้อง
P-value of Chi-square	> 0.05	0.015	
χ^2 / df	< 2.00	1.446	
GFI	> 0.90	0.974	
CFI	> 0.90	0.983	

RMR	< 0.05	0.017	
RMSEA	< 0.05	0.034	

จากตารางที่ 7 ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า พบว่า ค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 86.751 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 60 , p-value = 0.015 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05), χ^2/df เท่ากับ 1.446 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.983 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.017 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎี พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.015 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 5 ค่า คือ χ^2/df , GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
ในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 7 คำนวณน้ำหนักมาตรฐานของเส้นอิทธิพลทางตรง เส้นอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	ตัวแปรอิสระ			
			IB	EN	JS	JSAT
ความพึงพอใจในการทำงาน (JSAT)	0.63	DE	0.557	0.564	-	-
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	-
ความสุขในการทำงาน (HAP)	1.0	DE	-	-	0.559	0.878
		IE	0.489	0.495	-	-
		TE	1.046	1.059	0.559	0.878

หมายเหตุ : $p < 0.01$ และ TE = Total Effect, IE = Indirect Effect, DE = Direct Effect

จากภาพที่ 1 และตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่ปรับแล้วของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมพบว่า 1) ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (ค่า DE = 0.559) 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (ค่า IE = 0.489) 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (ค่า IE = 0.495) 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (ค่า DE = 0.557) 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (ค่า DE = 0.564) 6) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (ค่า DE = 0.878)

ทั้งนี้ สามารถอธิบายการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 7

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นจะเป็นการอภิปรายผลการศึกษานี้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์สมมติฐานในแต่ละข้อ ผลการวิจัยจะเชื่อมโยงกับการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่นัยสำคัญทางทฤษฎีเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยมีประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คือ

1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้ตรงข้ามกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น Y เนื่องจากหากมีสภาพแวดล้อมภายนอกและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันก็ย่อมจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงาน (อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย, 2565: 145-146)

1.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้ตรงข้ามกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยชินานาง กิจเกียรติ และณัฐธยาณี จันทพลาบูรณ์ (2565: 155) พบว่าการที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มีสวัสดิการเป็นที่น่าสนใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแลจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอัชญา ชื่นบุญและคณะ (2556 : 82) ที่พบว่าการมีรายได้ที่เพียงพอและเหลือเก็บจะมีความสุขในการทำงานเนื่องจากเกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิต

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานตรงกับทักษะและความชำนาญของพนักงาน และการมีอิสระในการทำงานทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น และลักษณะงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ ทำให้พนักงานได้เรียนรู้และได้พัฒนาตนเองซึ่งส่งผลทำให้การทำงานของพนักงานมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิมลพรรณ คำนิง (2560: 43) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องด้วยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงานมีความสุข สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

รวมทั้ง ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลย้อนกลับ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (กาญจณีพันธุ์ ไพโรจน์, 2555: 387) เช่นเดียวกับนุรปาชียะห์ ฎนา (2562: 61) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เนื่องจากได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความเหมาะสมกับความสามารถทักษะและความชำนาญของตนเอง

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานมองว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุปกรณ์การทำงาน ความสะอาดในที่ทำงาน ความสว่าง เป็นต้น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรต้องจัดหาเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานและมีส่วนสำคัญต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำแนะนำและความปรารถนาดีจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร ทำให้พนักงานได้รับความเชื่อใจ และความจริงใจในการทำงาน ส่งผลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพร จันทรแดง และคณะ (2565: 59-60) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมพบว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรต้องการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ ในด้านสังคมการทำงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จึงมีความผูกพันทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงมีการเคารพและยอมรับซึ่งกันและกันและมีการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558: 86-87) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน ทั้งนี้เพราะการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างที่เพียงพอ กลิ่นและสภาพอากาศภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้พนักงานมีความพอใจในงาน นอกจากนี้ การที่พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

1.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของตนเองเหมาะสมกับปริมาณงานที่ตนเองทำและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพสอดคล้องกับการค้นพบของธัญพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560: 56-57) ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเงินเดือนและโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับปริมาณงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อีกทั้ง

ทั้งมีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิต มีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ ทั้งสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนวล ลี้เจริญ (2561: 63-66) พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จัดสรรให้พนักงานมีอรรถิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ พนักงานมองว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารมีให้กับพนักงานมีความครอบคลุมไปถึงครอบครัวของตนเอง

1.6 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอรรถิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้ตรงข้ามกับงานวิจัยอื่นๆ ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีอรรถิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นงานวิจัยของปริญญ สัตยธรรม (2550, 31-32) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลทำให้พนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตชนันแนล จำกัด มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ไม่ซ้ำซากจำเจและมีปริมาณงานที่ไม่มากจนเกินไป เช่นเดียวกับจุฑารัตน์ ทองขาว (2560: 39) ที่พบว่าพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง กสิกรไทย จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอรรถิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำ รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจ อีกทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่างๆ นอกจากนี้การที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถยังส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และส่งผลดีต่อสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันด้วย สอดคล้องกับกมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564: 10) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่าด้านสัมพันธภาพ มีความสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรยากาศภายในองค์กรเกิดการอยากทำงาน รวมไปถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานและนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ณัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560, 192) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน อีกทั้งพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

2. จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ทำให้ได้แนวทางใหม่ในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทั้งในด้านกายภาพและสังคม โดยควรมีการส่งเสริมกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีระบบความปลอดภัยต่างๆ ที่มีความพร้อมและอยู่ในสภาพดี รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจและยอมรับศักยภาพการทำงานของตนเองร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร

2.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ พนักงานควรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ หากพนักงานมีปริมาณงานที่มากจนเกินไปควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น นอกจากนี้ค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสถานะเงินเฟ้อของพื้นที่ ซึ่งหากค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภาวะเงินเฟ้อ องค์กรอาจมีการจัดสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเป็นการชดเชยความไม่สอดคล้องของค่าตอบแทนดังกล่าว อาทิ การมีอาหารกลางวันฟรี การมีรถรับส่งฟรี เป็นต้น

2.3 ด้านลักษณะงาน นอกจากพนักงานจะต้องทำงานตามลักษณะงานที่ตรงตามคุณสมบัติของพนักงานแล้ว องค์กรควรมีการสร้างแนวทางการพัฒนาชีวิตให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆ อาทิ การใช้เครื่องมือทางดิจิทัลเข้ามาช่วยทำงานเพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

องค์กรธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในการทำงานได้ รวมทั้งนำไปพัฒนาเป็นข้อคำถามในกระบวนการของการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ เทศบาลนครขอนแก่น สามารถกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ในพื้นที่ นำรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไปปรับใช้กับองค์กรของตนเอง โดยผ่านแรงจูงใจในด้านส่วนลดในการเก็บภาษีท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ในด้านการมีคุณภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการเป็น Smart City

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์กรธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตเทศบาลนครขอนแก่น สามารถนำโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานดังกล่าวไปออกแบบเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง และต้องคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่าย ตลอดจนความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถที่จะดำรงไว้ซึ่งพนักงานที่มีความสามารถและทำงานให้กับองค์กรอย่างมีความสุขต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก กลิ่นหอม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ เทศบาลนครนครราชสีมา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7 (2), 1-12.
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2561). โครงการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมในพื้นที่เทศบาลนครขอนแก่น ระยะที่ 3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุวรรณ กิตตินราภรณ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) กรณีศึกษาเทศบาลเมืองท่าโขลง. วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์. 24 (1), 71-81.
- จุฑารัตน์ ทองขาว. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลีซิง กลีกรไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 22 (1), 57-72.
- ชินานาง กิจเกียรติ และ ณัฐธัญญาณี จันทพลาบูรณ์. (2565). ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย. วารสารปัญญาภิธาน. 5 (1), 146-158.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

- เทศบาลนครขอนแก่น. (2563). จำนวนประชากรในเขตเทศบาลนครขอนแก่น. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.kkmuni.go.th/basic-data/population-data/pop-003.pdf>
- ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลพล ลีเจริญ (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุกูล ชื่นพัก. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ของปริญญาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีรียาสาส์น. .
- ประภัสสร ม่วงทอง. (2563). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทวายเอชเอสอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิมพิภา คุปต์ฤทธิ์พันธ์. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลพรรณ คำนึ่ง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร. 26 (2), 31-44.

- ศุภวัฒนากร วงศ์ธนาสุสรเดช, ทวีแสง สกุลไทย และ สุรียานนท์ พลสมิ. (2564). *โครงการวางแผนกลยุทธ์ในการนำนโยบายการพัฒนาตามแนวทางเมืองอัจฉริยะไปสู่การปฏิบัติ: การถอดบทเรียน การประเมิน การตรวจสอบความตรงและการพัฒนา ข้อเสนอแนะ*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สุจิตรา ธนนันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็นเพรส.
- อัษฎา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ และสุนทร ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 4 (ฉบับพิเศษ), 73-85.
- อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 36 (2), 134-149.
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12, 384-412.
- Hair, Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7 th ed. New York: Pearson Prentice Hall, Harper Collins College.
- Herzberg, F., Mausner,B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book
- Meijer, A., & Bolivar, M. P. R. (2016). Governing the Smart City: A Review of the Literature on Smart Urban Governance. *International Review of Administrative Sciences*. 82 (2), 392-408.
- Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 (12), 652-659.
- Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2005). *Compensation*, 8th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Mitchell, T.R., & Mickel, A. 1999.
- NurAiniAfanin, RealitaSereenPreviazaya , Rizky Wicaksono and Euphrasia Susy Suhendra. The Determinant Factors of Happiness at Work on Employees : Meta-Analysis Study. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development*. 4 (2), 13-20.
- Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York : Harper & Row.