

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม Work Happiness of Agricultural Land Reform Office Personnel

พลุชธร สุขพงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: Pruksatorn@outlook.co.th

วิลาสินี จินตลิจิตดี

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: vilasinee.ji@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร และการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ จำนวน 286 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และประเภทการจ้าง และ F-test สำหรับตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และสร้างความสุขระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และควรมีมาตรการส่งเสริมความสุข โดยมุ่งเน้นการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการโอดนัยและลาออกของบุคลากรได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

Abstract

Personnel is a crucial factor determining an organization's success or failure. Good personnel management affects organizational goals, and creating work happiness for personnel is essential for organizational operations. This research aimed to: 1) study work happiness of personnel at the Agricultural Land Reform Office and 2) compare work happiness of personnel at the Agricultural Land Reform Office classified by personal factors. This quantitative research collected data from 286 participants, including government officials, government employees, permanent employees, and contract workers, using simple random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics for hypothesis testing, including t-test for gender and employment type variables, and F-test for age, education level, and work experience variables. The research findings revealed that: 1) the overall work happiness of personnel at the Agricultural Land Reform Office was at a high level, and 2) personnel with different age factors showed different levels of work happiness in terms of relationships. The Agricultural Land Reform Office should support activities that build relationships and create happiness among personnel within the organization. Additionally, happiness promotion measures should focus on managing the workforce framework to align with work missions, making personnel happy at work, which helps reduce transfer and resignation rates among personnel.

Keywords: Work Happiness, Agricultural Land Reform Office

บทนำ

องค์กรจะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ดีได้นั้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร (นรินทร์ ออบแพทย์, 2563)

โดยองค์กรจะต้องช่วยกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรอยากจะทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะ

จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขณะที่ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวในสังคมการทำงาน เกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน และมีงานวิจัยที่ศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร (นุรป่าชียะห์ ภูนา, 2562)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกรได้มีที่ทำกินเพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน รวมถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานที่บุคลากรต้องรับภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมากยิ่งขึ้นแต่กำลังคนในการปฏิบัติงานมีน้อย และมีการทำงานล่วงเวลาของบุคลากร (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2566) จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรของ ส.ป.ก. มีการโอนย้าย และลาออกเป็นจำนวนมาก (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยปฏิบัติงานในส่วนของหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 1,106 คน (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2567)

2. ขอบเขตตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทการจ้าง และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตเวลา ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึง เดือนมิถุนายน 2568

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้เป็นจำนวนมาก แต่ในบทความนี้จะขอนำเสนอเฉพาะแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ แนวคิดของ Manion, J. (2003, p. 652-655) ที่กล่าวว่องค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

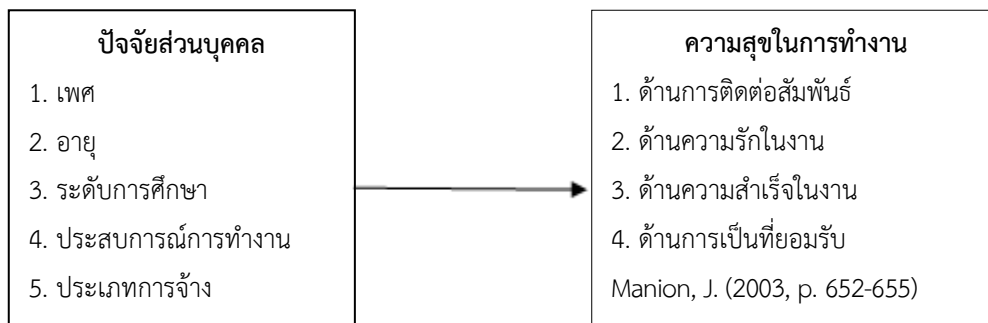
1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร ความรู้สึกเป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีกระตือรือร้นตื่นตื่นดีใจเพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 1,106 คน (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2567) ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 286 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ค้นคว้าไว้ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทการจ้าง และเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้แจกและติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทการจ้าง ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

4.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ และประเภทการจ้าง และสถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis Of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีประสบการณ์การทำงาน 3-8 ปี และ 9-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 และเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 67.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ภาพรวม)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.17	.69	มาก
2. ความสำเร็จในงาน	4.10	.63	มาก
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.01	.69	มาก
4. ความรักในงาน	3.99	.79	มาก
รวม	4.07	.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก คือ การติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .69) รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .63) การเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .69) และความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลปรากฏดังนี้

1. สมมติฐานย่อยที่ 1 เพศของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .25) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. สมมติฐานย่อยที่ 2 อายุของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .34) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับไม่มีความแตกต่างกัน (Sig. = .23, .82 และ .13 ตามลำดับ) แต่ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .04)

3. สมมติฐานย่อยที่ 3 ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .60) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. สมมติฐานย่อยที่ 4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .46) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สมมติฐานย่อยที่ 5 ประเภทการจ้างของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามประเภทการจ้าง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .63) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion, J. (2003, p. 652-655) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นผลจาก

การกระทำของตนเองและเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจะประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดโครงการและกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น โครงการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โครงการส่งความสุข “สุขสันต์วันเกิด” ซึ่งโครงการเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่งเสริมให้มีการพูดคุยแบบเป็นกันเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง รวมถึงนโยบายการบริหารของหน่วยงาน โดยใช้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2565, น. 134-149) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทการจ้าง ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้าน ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในเจเนอเรชันวายช่วงปลายจนถึงเจเนอเรชันแซด จะมีลักษณะพฤติกรรมให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ชอบการทำงานเป็นทีม จึงมีความกระตือรือร้นที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ แต่จะมีความอดทนต่ำ ไม่ผูกพันกับองค์กร มีโอกาสเปลี่ยนงานสูง และจะไม่ทำงานถ้ารู้สึกว่าจะไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Randall S. Hansen (2015) ที่กล่าวว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวาย ชอบทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มได้ดี แต่มีความอดทนต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานสูง ในส่วนของบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในเจเนอเรชันวายช่วงต้น จึงได้รับอิทธิพลของพฤติกรรมมาจากเจเนอเรชันเอ็กซ์ที่มีลักษณะพฤติกรรมชอบการทำงานคนเดียว ไม่พึ่งพาผู้อื่น ทำให้มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กรน้อย แต่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานในองค์กรเดียวเป็นเวลานาน และมีความรับผิดชอบสูง สอดคล้องกับ Ilhan U.D. (2020, p. 107-130) ที่กล่าวว่า

กลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ ให้ความสำคัญอย่างมากกับสถานภาพความมั่นคง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น มีความจงรักภักดีต่อนายจ้างและองค์กร ทำให้กลุ่มคนรุ่นนี้เข้าทำงานในองค์กรเดียวเป็นระยะเวลานาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมควรมีมาตรการส่งเสริมความสุข โดยมุ่งเน้นการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อลดภาระงานที่มีมากเกินไป และให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักในงาน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรได้

1.2 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกช่วงวัยแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ จะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขภายใต้ความแตกต่างของช่วงวัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7(2), 1-12.

นรินทร์ ออบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2564). *รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2567, จาก https://alro.go.th/uploads/org/person_div/download/article/article_20211103144555.pdf
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส.ป.ก. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570*. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2567, จาก https://alro.go.th/th/person_div/news-activity/article-category-12-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล-สปก-ปีงบประมาณ-พศ-2567-2570
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2567). *กรอบอัตรากำลัง ของ ส.ป.ก.(ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)*. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2567, จาก https://opendata.alro.go.th/dataset/05_0104/resource/2cd50c92-be2d-4c65-8469-c178948b960a?view_id=abdcfed9-1eab-4f90-a905-c861d4e19d16
- อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี คุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134-149.
- Hansen, Randall S. (2015). *Mixing and Managing Four Generation of Employee*. Accessed December 18, 2024. form <https://www.quintcareer.com/gen-y-workforce/>
- Ilhan U.D. (2020). How Generations Perceive Each Other in Terms of their Attitudes towards work: A Qualitative Analysis on Generation X And Generation Y. *Int. J. Contemp. Econ. Adm. Sci.* 10(1), 107–130. <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.3940497>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J., (2003). Joy at work: Creating a positive workplace, *J. Nurs. Admin.* 33(12) 652-655. <https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00008>