

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทาง ปัญญา กระทรวงพาณิชย์

วัชระ ขำเลิศ*

รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทอารี**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 113 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test แบบ Independent และ F-test แบบ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และเป็นข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม (นฤมล แสงผล, 2554) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาฯ ซึ่งมีความสุขเป็นเป้าหมายหลัก ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่มาจากการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย นำอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุข จากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง (ชินกร น้อยคำยาง, 2555) โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, จรรยา ดาสา, 2552, ออนไลน์)

สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานการบริหารส่วนกลางภายใต้สังกัดของกรมทรัพย์สินทางปัญญา สนับสนุน ผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของกรมให้เกิดผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย โดยสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญามีกลุ่มงานภายในประกอบไปด้วย 1) กลุ่มบริหารงานทั่วไป 2) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ 3) กลุ่มคลัง 4) กลุ่มงานพัสดุ 5) กลุ่มงานแผนและประเมินผล 6) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน

7) กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารราชการ 8) กลุ่มบริหารงานบุคคล 9) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 10) กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก ซึ่งจะเป็นกลุ่มงานหลักในส่วนกลางของกรมในการประสานงานกับสำนักต่าง ๆ คอยสนับสนุนทางด้านการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์งบประมาณ อัตรากำลังคน ฯลฯ เพื่อที่จะดำเนินการกิจของกรมให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่กรมได้วางไว้ (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2558) จากการดำเนินงานดังกล่าวนี้ บุคลากรย่อมต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อาจนำมาซึ่งความเครียดและความกดดัน ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ขอบเขตการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ ได้แก่ บุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญาตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 5) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการวิจัยรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 – ธันวาคม พ.ศ. 2558

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจกแบบสอบถามในช่วงเดือน ธันวาคม 2558 จำนวน 113 ชุด และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.6) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 48.7) รองลงมาคือ ไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 35.4) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 54.9) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส (ร้อยละ 38.1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 69.9) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 17.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 45.1) รองลงมาคือ ไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 43.4) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 39.8) รองลงมาคือ 6 - 10 ปี (ร้อยละ 23.0) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 38.9) รองลงมาคือ พนักงานราชการ (ร้อยละ 33.6)

4.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์

บุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร
- 2) ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 3) ด้านความรักในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ท่านภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน
- 4) ด้านความพึงพอใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน

4.3 ผลการเปรียบเทียบบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มที่มี

สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อ ตนเองและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เนื่องจาก การติดต่อสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังที่ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 39-45) ได้อธิบายถึง การติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เกิดมิตรภาพระหว่าง

ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ได้ศึกษาการใช้ดัชนีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนัก อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานซึ่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2) ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อ ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากการทำงาน สำเร็จนั้น ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา ตามแนวคิด ของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 39-45)

3) ด้านความรักในงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อ ภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิพิชญา วรรณ สุข (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ และพบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนมี ความสุขในการทำงานในด้านปัจจัยความรักในงาน

4) ด้านความพึงพอใจ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อ รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การที่บุคคลได้ทำงานในสิ่งที่ตนเอง รักและชอบ ก็จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสง ผล (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขใน การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อ ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการที่บุคคลได้พยายาม เกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติจะทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามนั้นและได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 39-45)

5.2 ผลการเปรียบเทียบบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จใน งาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่

แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และพบว่า ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1) ควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน และต้องเปิดใจรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2) สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา ควรมีหลักการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่องานที่มีประสิทธิภาพ

3) สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุข เพื่อให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์กันในทุกระดับ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น โดยการสัมภาษณ์

2) ควรมีการเพิ่มขนาดกลุ่มประชากรจากระดับสำนักเป็นระดับกรม

3) ควรมีการวิจัยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา

บรรณานุกรม

กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2557). รายงานประจำปี 2557. นนทบุรี : กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานการวิจัย).

นศรนายก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุดิกาญจน์ เปาทุย. (2553). ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษา

โรงพยาบาลศิริราช (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).
ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.