

ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

นุรปาชียะห์ ฎานา¹

ฤาษุตา เทพยากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบคลุมดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

คำสำคัญ : ความสุขในที่ทำงาน , องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province

Nurpasiyah Kuna

Public Administration

Abstract

The purposes of the study were to determine the level of happiness at work among staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province, and factors affecting happiness at work among the staff. The subjects of the study were 184 staff members of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province selected using proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire to find out factors affecting happiness at work and happiness at work among the staff. The reliability values of work characteristics, relationships at work, remuneration and welfare, and happiness at work were 0.77, 0.87, 0.81 and 0.95 respectively. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of the study could be concluded as follows.

1) The overall level of happiness at work among the staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province was at a Happy level (the happiness value = 72.80). Dimension 5: Happy Family was at a higher level of happiness than other aspects (the happiness value = 83.80), followed by Dimension 4: Happy Soul (the happiness value = 82.20) and Dimension 8: Happy Money was at a lower level of happiness than other aspects (the happiness value = 58.00).

2) Overall, factors affecting the level of happiness at work among staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province revealed that work characteristics were associated with happiness at work of the staff at a statistical significance level of 0.01. The relationships were in the same direction at a low level; in other words, when work characteristics increased, happiness at work among the staff increased at a low level. However, relationships at work, and remuneration and welfare were associated with happiness

at work among the staff at a statistical significance level of 0.01. The relationships were in the same direction at a moderate level; in other words, when relationships at work, and remuneration and welfare increased, happiness among the staff increased at a moderate level.

Keyword : Happiness at Work , Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าเป็นการทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ชวัญลดา สุรินทร์, 2556) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็มีความสุข อยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรัชชะโม, 2553) ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะคนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554) ปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี

อาชีพพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอาชีพหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ขาดความสุข ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม ทำให้สถานะของพนักงานถูกลดความสำคัญลง ถูกมองว่าเป็น ข้าราชการชั้นที่ 3 เมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นๆ สวัสดิการต่างๆก็ด้อยกว่าส่วนราชการอื่นๆมาก ประกอบกับ นโยบายทางการเมืองในระดับท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทางการเมือง และคณะรัฐบาลที่เข้ามา บริหารประเทศ เป็นผลทำให้พนักงานต้องปรับตัวเพื่อสนองต่อนโยบายรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา และด้วยภาวะ เศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการน้อย ทำให้พนักงานต้องหารายได้เพิ่มเติม เพื่อจุนเจือ ครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาให้กับการทำหน้าที่พนักงานได้อย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการ ให้บริการประชาชน (อนันต์ พะละหงษ์, 2558) นอกจากนี้ปริมาณงานที่มากเกินไปจากการถ่ายโอนภารกิจจาก หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จนเกิดงานล้นคน ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง เพื่อนร่วมงานในที่สุด ดังนั้น การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จะก่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและสำคัญต่อ องค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น ช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการ ทำงานให้สูงขึ้น โดยผู้ศึกษาสนใจนำกรอบแนวคิดความสุข 9 มิติมาใช้วัดความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือใน การวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของ คนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มี ความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมี เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้า คนทำงานได้รับสิ่งต่างๆดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จรรยา ดาสา (2552) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขใน ที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี รู้ว่า

งานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากราชการมาจากการนิเทศงานไม่ดี
7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ
10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้
12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ ต่อกัน
13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์
14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (SURVEY RESEARCH) โดยกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบานา องค์การบริหารส่วนตำบลปยูต องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาะรัง องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละ องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโมง ที่ปฏิบัติงานจริง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (STRATIFIED RANDOM SAMPLING) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (FREQUENCY) ค่าร้อยละ (PERCENTAGE) ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (PEARSON PRODUCT MOMENT CORRELATION COEFFICIENT) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 46.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.90 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.80 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 30.40 และส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีค่าที่ 5 ครอบคลุมวัดเป็นมิติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สงคมดี มิติที่ 9 การ

งานดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 2 ฝอนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ

ในขณะเดียวกันปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีนั้นยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ความสุขของบุคลากรลดลง หากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นไป หรือทำให้มีความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (Very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ นามวงศ์ (2555) ที่พบว่า ระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตรอยู่ในระดับปานกลาง ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสุภัทรา เผือกโสภณา (2556) ที่พบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข และจากระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีค่าระดับความสุขมากที่สุดคือ มิติครอบครัวดี เนื่องจากจังหวัดปัตตานีเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยจังหวัดปัตตานีได้เน้นย้ำการส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คนส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม การดำเนินชีวิตก็ต้องอยู่ในกรอบของศาสนา เช่น ต้องละหมาด 5 เวลา ต้องถือศีลอด ต้องเรียนศาสนาควบคู่สามัญ โดยอาศัยหลักการของการเกื้อกูลกัน และมิติที่มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด คือด้านสุขภาพเงินดี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ระดับความสุขของบุคลากรมาจากมิติสุขภาพเงินดี ซึ่งอาจเนื่องมาจากรายรับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และการเติบโตของเศรษฐกิจไม่ดีมากนัก และมิติฝอนคลายดี ซึ่งบุคลากรอาจจะมีความเครียดจากการทำงาน มีภาวะโรคแทรกซ้อน ความรุนแรง สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่เรื้อรังจนถึงปัจจุบันและเป็นผลในทางจิตวิทยาสังคม อีกด้าน

หนึ่ง ประเด็นปัญหาสาเหตุ ซึ่ง เป็นปัญหาใหญ่ที่สะท้อนออกมา โดยเป็นปัญหาที่แพร่ระบาดสาเหตุในชุมชนจำนวนมากและมากที่สุด

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ตามลำดับ

สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 3 และ 4 ตามลำดับ โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ให้ความสำคัญต่องานที่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งยังให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของตน เพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ได้เต็มศักยภาพนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553) ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันฉันพี่น้อง และการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ และเมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้ง และโดดเดี่ยว อันเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เพราะความ

ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย และเช่นเดียวกันกับคำกล่าวของ Aristotle (อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) ที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยด้านต่างๆ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า มิติครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมีการเสริมแรงในการทำงานจากบุคคลรอบตัว โดยเฉพาะจากสถาบันครอบครัว สนับสนุนการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งอยู่เสมอ ดำรงชีวิตตามหลักการที่เกื้อกูลกันส่งผลให้ครอบครัวดี มีความสุข อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้เป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกันองค์กรควรปรับอัตราค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง ให้เหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และส่งเสริมสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดภาวะกดดันในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

องค์กรควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร เน้นการบริหารข้อตกลง มากกว่าการบริหารโดยคำสั่ง และเน้นพันธะความร่วมมือกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมมากที่สุด ตามความสามารถ ความถนัด มีความสอดคล้องกับบริบทของสังคม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

มีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และทำงานอย่างกัลยาณมิตร ตลอดจนมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ให้กับบุคลากรที่มีผลงานดี ทั้งในระดับฝ่ายงานและระดับองค์กร

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและทั่วถึง และมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยให้ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงาน รวมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

5.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน อาทิเช่น แข่งขันกีฬาพนักงาน ทัศนศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ หรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

5.2 จังหวัดปัตตานีเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่สุด นอกจากนี้การอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจ สามารถปรึกษาหารือในเรื่องที่นอกเหนือจากงานได้ จะก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินการคลัง และงานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน และความเสียงแตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกับอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอหนองจิก อำเภอยะรัง เนื่องจากบริบทสภาพพื้นมีลักษณะคล้ายกัน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤดา สุรินทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
- จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace).* สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- จุฑามาศ นามวงศ์. (2555). *การวัดระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตรอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- จุฑารัตน์ บำรุงสุข. (2547). *ทิศทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- จันทร์แรม พุทธานุกุล. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชนิดา วงศ์บุญ. (2554). *ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*