

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย  
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา<sup>1</sup>

Factors Affecting Being an Organization of Happiness : Case Study of Chiengraknoy  
Subdistrict Municipality, Bang Pa-In District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

พิกุล แสงจันทร์<sup>2</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประการัง ชื่นจิตร<sup>3</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชฎานันท์ ศุภชลาศัย<sup>4</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย และเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งไม่มีเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง เพราะใช้ประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำนวน 119 คน

ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขทางใจ รองลงมาคือ ด้านความสุขทางสังคม และด้านความสุขทางกาย ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยในการปฏิบัติงาน , องค์กรแห่งความสุข

<sup>1</sup> บทความเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

<sup>4</sup> ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

**Abstract**

A research study on Factors Affecting Being an Organization of Happiness : Case Study of Chiengraknoy Subdistrict Municipality, Bang Pa-In District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The objectives of the study were to study the level of organization of happiness in Chiengraknoy Subdistrict Municipality and comparing with the organization of happiness in Chiengraknoy Subdistrict Municipality. Classification based on personal factors and to examine the relationship of operational factors with an organization of happiness in Chiengraknoy Subdistrict Municipality. This research study, the researcher used questionnaires as a tool to collect information from the target groups. Which has no techniques and methods of sampling because the whole population is used, which is personnel under Chiengraknoy Subdistrict Municipality, amounting to 119 people.

The results of the study of being an organization of happiness found that personnel under Chiengraknoy Subdistrict Municipality gave importance of being an organization of happiness. Overall, at a high level. When considering each aspect found that the highest average was mental happiness, followed by social happiness and physical happiness, respectively.

**Keywords :** operational factors , organization of happiness

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้น นอกจากจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งจะทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace Center, 2015) องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่บุคลากรได้รับความสุขในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้บริการหรือทำสิ่งดี ๆ ให้กับผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการสัมผัสได้ถึงคุณค่าของสินค้าและบริการนั้นส่งผลให้องค์กรมีคุณค่าจากการที่บุคคลในองค์กรรู้จักคุณค่าของตัวเอง องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็เป็นองค์กรแห่งความสุขได้โดยที่พนักงาน บุคลากรทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (อุมาวรรณ วาทกิจ, 2560)

องค์การอนามัยโลก มีมุมมองว่าองค์กรที่จะทำให้อาชีพของคนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะ หรือ (Healthy workplace) โดยได้ให้คำอธิบายว่าคือ องค์กรที่ให้การป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานหรือ Healthy workplace framework ขึ้น โดยเน้นว่าต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตใจ สังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน การพัฒนาสิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานของทรัพยากรบุคคล ด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสิ่งสนับสนุนและการจัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบ อุปกรณ์ การสร้างโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้ สิ่งสนับสนุนต่าง ๆ การปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ และสุดท้ายคือการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมขององค์กรที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัวที่อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้น การที่องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสุขภาวะได้นั้น องค์กรนั้นต้องเป็นองค์กรสร้างสุข (Happy workplace) โดยทุกคนในองค์กรร่วมมือกันสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้ในการปรับปรุง และเป็นแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ มุ่งศึกษาลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความสุขทางกาย 2) ความสุขทางใจ 3) ความสุขทางสังคม โดยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 119 คน และมีระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างเดือน ตุลาคม ถึง พฤศจิกายน 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงผลเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

รพีพรรณ สมจิตร์นิก (2557 , หน้า 89) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่หรือลักษณะเฉพาะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วง โดยต้องประกอบด้วยการมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น และอัจฉริย์ อำไพกิจพาณิชย์ (2556, หน้า 28) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะของงานที่ต้องประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ความสมดุลระหว่างความท้าทายของงานและทักษะ เป้าหมายที่ชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับทันที ความหลากหลายของทักษะงานที่เป็น

เอกภาพ ความสำคัญของงาน และอิสระในการจัดการงานด้วยตนเอง โดยคุณลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้บุคคลเกิดความเพลิน ในการทำงาน

### ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ (Herzberg, 1959, อ้างอิงใน อนุชิต แยมยีนยง, 2557, หน้า 24) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ 2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ และปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivations) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

2.1.4 ลักษณะงาน (The Work Itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงานให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของบุคคล รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

2.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ปัจจัยสุขค่าจุน (Hygiene factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factor) ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

2.2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ทางพนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การติดต่อ สันจรค์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.3 สถานภาพในการทำงาน (Status) องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือ การมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกหรือหลายระดับชั้น (Bureaucracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) หมายถึง การติดต่อ สันจรค์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล้วงลูก ไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียดทำหน้าที่แทน ให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองหรือคิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

2.2.7 นโยบายการบริหาร (Company policies and administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของหน่วยงานที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงาน มีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

2.2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงาน ให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไปหรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือรักองค์กรมากขึ้น

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) ในทางทฤษฎีแล้วปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมีขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่หรือลักษณะเฉพาะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วง โดยต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในลักษณะที่เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ได้รับผิดชอบหากมีความชัดเจนจะส่งผลต่อบุคคลที่จะรับทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังไว้จากองค์กร และได้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังในงานที่รับผิดชอบ โดยความชัดเจนในบทบาทที่คาดหวังส่งผลให้สามารถทำนายการแสดงผลกิจกรรมที่ดีของบุคคลได้ ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยในการปฏิบัติตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, p.90) ได้มีการอธิบายและทดสอบถึงคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและนโยบาย สวัสดิการและค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ในบริบทของเจ้าหน้าที่ พนักงานและบุคลากรของหน่วยงานราชการ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ เช่นเดียวกับขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2558, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 16) มองสุขภาวะองค์กรรวม 4 สุขภาวะ ได้แก่

สุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายใหม่ ความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้

สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณะชน

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบและภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

การสร้างความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2551, หน้า 125) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy workplace ไว้ว่า เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุขเพราะเชื่อว่าคนคือสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็นคนทำงานที่มีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเครื่องมือเบื้องต้นในการสร้าง Happy workplace หรือสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้น ได้แก่ ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวถึง องค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Soul (ทางสงบ) หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง การใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. Happy Money (ปลอดภัย) หมายถึง การมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 3 ลักษณะ คือ การมุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มุ่งสร้างที่ทำงานให้ที่ทำงานน่าอยู่ให้เสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน และมุ่งสร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรัก ความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) มากำหนดเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาโดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ประการ คือ ความสุขทางกาย ความสุขทางใจ และความสุขทางสังคม เนื่องจากเห็นว่ามีเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย และมีความใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ จำนวน 37 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 80 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 119 คน (ข้อมูลจากระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) ในงานวิจัยครั้งนี้ไม่มีเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง เพราะใช้ประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำนวน 119 คน เนื่องจากเป็นขนาดที่สามารถเก็บได้ทั้งหมด การที่สามารถสำรวจการรับรู้ของบุคลากรทุกคนได้ ย่อมทำให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของประชากรศึกษาทั้งหมด โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาทำงานในองค์กรและ



2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและนโยบาย สวัสดิการและค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม คือองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ประกอบด้วย ความสุขทางกาย ความสุขทางใจ และความสุขทางสังคม โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย แบบสอบถามแบ่งออก 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และนโยบาย สวัสดิการ และค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย ความสุขทางกาย ความสุขทางใจ และความสุขทางสังคม ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบ ในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกจ่ายให้กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือให้กลุ่มเป้าหมายกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องศึกษา เก็บข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเต็มใจให้ความร่วมมือ ทำให้ข้อมูลที่ได้น่าเชื่อถือมากที่สุด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปจากการศึกษา ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นแนวทางในการศึกษา แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวัดการกระจายของข้อมูลด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent sample t-test) สถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson Correlation

### ผลการวิจัย

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท เท่ากัน เป็นผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหาร อำนวยการ ชูการ งานสถิติและนิติการ และมีระยะเวลาทำงานในองค์กรระหว่าง 4 - 6 ปี

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและนโยบาย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ

งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี และท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกันตามลำดับ

3. ด้านผู้บังคับบัญชาและนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง รองลงมาคือ ท่านได้รับทราบในนโยบายการบริหารงานและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับ

4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน และเงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก และหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ตามลำดับ

**ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขทางใจ รองลงมาคือ ด้านความสุขทางสังคม และด้านความสุขทางกาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความสุขทางกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (เฉลี่ย 3 – 5 วัน/สัปดาห์) รองลงมาคือ ท่านมีการดูแลสุขภาพ โดยรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ตามลำดับ

2. ด้านความสุขทางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกสบายใจ และบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อกันอย่างกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ

3. ด้านความสุขทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อมีปัญหามีการร่วมกันแก้ไขภายในองค์กร รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่มีความกดดัน และท่านมีความสุขกับองค์กรที่ได้ทำงานในปัจจุบัน ตามลำดับ



กับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่และบุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (เฉลี่ย 3 – 5 วัน/สัปดาห์) มีการดูแลสุขภาพ โดยการรับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง อีกทั้งมีความรู้สึกสบายใจ และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร มีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเมื่อมีปัญหามีการร่วมกันแก้ไขภายในองค์กร เห็นว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่มีความกดดัน ทำให้มีความสุขกับองค์กรที่ได้ทำงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวีณา ไชยแสนย์ (2559) ทำการศึกษาขององค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ ฎานา (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกันในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินคร สายสุนทร และคณะ (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิมทไคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและนโยบาย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวีณา ไชยแสนย์ (2559) ทำการศึกษาขององค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิต

ในการทำงาน ความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด คือ ค่า  $r = 0.779$ , ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะในการศึกษา

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลวิจัยที่ได้มาวางแผนใช้ในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนดนโยบายสร้างสุขให้แก่องค์กร กำหนดให้เป็นรูปแบบการบริหารองค์กรภาครัฐที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือให้ความสำคัญทั้งผลงานและความสุขของบุคลากร

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน และการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง รวมทั้งการส่งเสริมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และเอื้อต่อการทำงานเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน อันจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากมุมมองของพนักงานในทุกระดับ ดังนั้น จึงควรศึกษามุมมองระดับหัวหน้าหน่วยงานและระดับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและทำให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่ม เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้

## บรรณานุกรม

- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2558). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9 (2), 1-8.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2558). การนำนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีธรรมนุญสุขภาพเฉพาะพื้นที่ การค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเอง และความผูกพันในงาน:กรณีศึกษา บริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุรปาศิยะห์ กุณา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8 (1).
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9 (1).
- ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR). ข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2564, จาก <http://lhr.dla.go.th/hr/index.jsp>
- รพีพรรณ สมจิตร์นิก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา:กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิรินคร สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคล์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 14 (3).
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2559). องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 6 (1).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2551). สร้างสรรค์สุขเพื่อทุกคน (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/tag>.
- อนุชิต แยมยีนง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด ผลการศึกษา. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

**บรรณานุกรม(ต่อ)**

อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาว  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการธรรมทรศน์, 17(3).

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). Work redesisn. Masachuserrs :Addison – Wesley  
Publishing Company.

Happy Workplace Center. (2015). 123 to become a Happy Organization.

<http://www.happy8workplace.com/project/attach/book/123%20>