



Guideline for Development Towards a Happy Organization of The Namtao Subdistrict Administrative Organization, Bangban District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Rattana Kraichitt, Kamalas Yaowanit, and Pisak Kalyanamitra

Master of Public Administration in Public Administration Graduate School, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Under the Royal Patronage, Pathum Thani Province, Thailand

E-mail: noo-na_150@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-3770-9586>

E-mail: kamalas@vru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1118-4763>

E-mail: pisak@vru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5624-933X>

Received 06/11/2024

Revised 26/11/2024

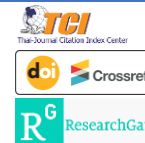
Accepted 26/12/2024

Abstract

Background and Aims: Civil servants and hired employees of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization totaled 43 people. In the past, it was found that the Happiness at work of Nam Tao Subdistrict Administrative Organization employees has continuously decreased. Due to the current work situation with heavier responsibilities, employee debt problems are considered the main problem. And undermines operations the most, causing Employees to lack morale at work. Quality of life decreases. Income is not enough to cover expenses. This caused employees to borrow money and some to work to earn extra income. As a result, the employees' dedication to performing their duties is not complete, resulting in a decrease in work performance. The objectives of this research were 1) to study the level of the organization of happiness of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization, Bang Ban District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to study factors related to the organization of happiness of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization, Bang Ban District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 3) To study the development guidelines for a happy organization of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization, Bang Ban District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Methodology: The sample group in this research included 40 civil servants and hired employees of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization, and the statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results: The average value of a happy organization is 4.31, separated into areas from highest to lowest as follows: Good family aspect, followed by knowledge seeking aspect, calm side, good health, Love aspect of work, Relationships at work, Factors in quality of life at work, Organizational leadership factors. They are related to a happy organization. At a significance level of 0.05, the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization must improve health. This must make you strong both physically and mentally. Because if all civil servants and employees have good physical health, they will have good minds. Ready to deal with problems that come your way very well. Good health is related to workplace relationship factors. Shared values of the organization include



love of work and quality of life at work. Guidelines for development in all 4 areas: All civil servants and employees hired by the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization must have the values of working together. Values determine a person's expression or behavior at work. Which influences attitudes, Expectations, and Satisfaction, including the working environment. When personnel of the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization share values, there is cooperation and working together well in the organization. There is mutual assistance. Warmth and generosity, and having a friendly atmosphere, cause acceptance. Build good relationships with supervisors and coworkers. Causes love in the work. Quality of life at work has improved. It has a positive impact on both the individual and the organization. Personnel have a good feeling about their work, are stable, and it makes them happy.

Conclusion: The results of the study found that Factors affecting the happy organization of Nam Tao Subdistrict Administrative Organization. Overall, it is at a high level in every aspect. When considering each aspect, it was found that the factor with the highest average value was organizational leadership, followed by workplace relations. Shared values of the organization, Quality of life at work, and the aspect with the least value is love of work, respectively, the organization's happiness in the Nam Tao Subdistrict Administrative Organization. Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was good family, followed by the knowledge seeking aspect, the peaceful aspect, the kind-hearted aspect, the good society aspect, the debt-free aspect, the relaxation aspect, and the aspect with the least average value was the aspect of good health, according to number.

Keywords: Factors Related to the Organization of Happiness; Happy Organization; Development into a Happy Organization



แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

รัตนา ไกรจิตต์, กัมลาศ เยาวะนิจ และภิกษิต์ กัลยาณมิตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีจำนวน 43 คน ที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า กำลังลดลงอย่างต่อเนื่องเนื่องจากสภาพปัญหาจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ปัญหาหนี้สินของพนักงานถือเป็นปัญหาหลัก และบั่นทอนต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดทำให้ พนักงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้พนักงานต้องกู้ยืมเงินและบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานลดลง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย: ค่าเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขเท่ากับ 4.31 โดยแยกเป็นรายด้านจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุดดังนี้ ด้านครอบครัวดี รองลงมา คือ ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านปลอดภัย ด้านผ่อนคลาย และน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 5 ด้าน กับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน (ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าจะต้องปรับปรุงเรื่องสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าทุกคนจะต้องมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีค่านิยมร่วมกัน จึงเกิดความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข

สรุปผล: ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำองค์กร รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านที่มีค่าน้อยสุด คือ ด้านความรักในงาน ตามลำดับ องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมา คือ ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านปลอดภัย ด้านผ่อนคลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข; องค์กรแห่งความสุข; การพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข

บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่า หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้น จะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง, 2555) อย่างไรก็ตาม Kjerulf (2007: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น ได้แก่ (1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ (2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (3) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ (4) รับรู้ว่าการที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (5) มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ (6) มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ (7) รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน (8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มี ความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด สอดคล้องกับ Manion (2003: 38) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่ง เป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดจากการจัดตั้งสภาตำบลน้ำเต้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 แห่ง

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2539 และมีการยุบรวมสภาตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าในปี พ.ศ.2547 โดย สภาตำบลทางช้าง ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 สภาตำบลวัดตะกู ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2547 และสภาตำบลบางหลวง ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2547 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ปัจจุบันมีข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 43 คน ที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า กำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ปัญหาหนี้สินของพนักงานถือเป็นปัญหาหลัก และบั่นทอนต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดทำให้ พนักงานขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้พนักงานต้องกู้ยืมเงินและบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานลดลง (งานนโยบายและแผน สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า)

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข นำมาประเมินความต้องการที่จำเป็นเพื่อจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและระดับองค์กรแห่งความสุข รวมถึงศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ อันจะใช้เป็นฐาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอ บางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอ บางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552: 1-14) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่กับ เติบโตอย่างยั่งยืน

Burton (2010) ได้ให้ความหมายขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกายจิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

จากที่มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีมี กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ได้มาจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 ผ่อนคลาย (Happy Relax) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

องค์ประกอบที่ 4 หาความรู้ (Happy Brain) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน

องค์ประกอบที่ 5 ทางสงบ (Happy Soul) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู

องค์ประกอบที่ 6 ปลอดภัย (Happy Money) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น

องค์ประกอบที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้

องค์ประกอบที่ 8 สังคมดี (Happy Society) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541: 68) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นระดับความต้องการตามแรงจูงใจของมนุษย์ 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love need)

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem need)

ขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-actualization need)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข

1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. ปัจจัยด้านความรักในงาน
4. ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน
5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)

องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ

1. สุขภาพดี (Happy Body)
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)
3. สังคมดี (Happy Society)
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax)
5. หาความรู้ (Happy Brain)
6. ทางสงบ (Happy Soul)
7. ปลอดภัย (Happy Money)
8. ครอบครัวดี (Happy Family)

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณ มีการศึกษาจากเอกสารบทความ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งเอกสารนโยบายและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานในระดับต่างๆ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นสำคัญที่ต้องการ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำไปประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ประกอบด้วยข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 43 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ (Krejcie and Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ตำแหน่งสังกัด อัตราเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านความรักในงาน 4) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบ เลือกตอบด้วยการให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ประกอบด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) หาคำความรู้ (Happy Brain) 6) ทางสงบ (Happy Soul) 7) ปลอดภัย (Happy Money) 8) ครอบครัวดี (Happy Family) โดยให้ท่านเลือกตอบด้วยการให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ประกอบด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเป็นชนิดปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด จุดมุ่งหมาย ของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแบบสอบถาม ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนด เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best and Kahn (2006) ; สีน พันธ์พิณิจ, 2554: 155) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4.2.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	17	42.5
หญิง	23	57.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	ความถี่	ร้อยละ (%)
ไม่เกิน 30 ปี	8	20.0
31-40 ปี	21	52.5
41-50 ปี	6	15.0
51-60 ปี	5	12.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 2 พบว่าช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งช่วงอายุที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ลำดับที่ 2 คือ ช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ลำดับที่ 3 คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และลำดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ (%)
โสด	32	80.0
สมรส	7	17.5
หม้าย	1	2.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 3 พบว่าสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งสถานภาพ โสดมีจำนวนมากที่สุด คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ลำดับที่ 2 คือ สถานภาพสมรส จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ลำดับที่ 3 คือ สถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	22.5
ปริญญาตรี	28	70.0
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.5



ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ (%)
รวม	40	100.0

จากตาราง 4 พบว่าระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 ลำดับที่ 2 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ลำดับที่ 3 คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	3	7.5
1-5 ปี	24	60.0
6-10 ปี	10	25.0
มากกว่า 10 ปี	3	7.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 5 พบว่าประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ลำดับที่ 2 คือ ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ลำดับที่ 3 มี 2 กลุ่มเท่ากัน คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	9	22.5
พนักงานจ้าง	31	77.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 6 พบว่าตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งพนักงานจ้างมีจำนวนมากที่สุด คือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	ความถี่	ร้อยละ (%)
สำนักปลัด	12	30.0
กองคลัง	15	37.5
กองช่าง	13	32.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 7 พบว่าสังกัดของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งกองคลัง มีจำนวนมากที่สุด คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ กองช่าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และลำดับสุดท้าย คือ สำนักปลัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของอัตราเงินเดือนสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

อัตราเงินเดือน	ความถี่	ร้อยละ (%)
ไม่เกิน 10,000 บาท	8	20.0
10,001 - 20,000 บาท	24	60.0
20,001 - 30,000 บาท	5	12.5
30,001 - 40,000 บาท	3	7.5
รวม	40	100.0

จากตาราง 8 พบว่าอัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ลำดับที่ 2 คือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ลำดับที่ 3 คือ อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ลำดับสุดท้าย คือ อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 5 ด้าน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	40	4.7500	1.48687
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	40	4.5625	0.37016
ปัจจัยด้านความรักในงาน	40	4.3800	0.59018

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 5 ด้าน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	40	4.5450	0.37890
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	40	4.3900	0.53388
ผลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 5 ด้าน	40	4.5255	0.51948
จำนวนทั้งหมด	40		

จากตาราง 9 พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.49 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 3. ปัจจัยด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 และ 5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า

องค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ด้าน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สุขภาพดี	40	3.6050	0.62345
น้ำใจงาม	40	4.4188	0.38972
สังคมดี	40	4.3700	0.50342
ผ่อนคลาย	40	4.2438	0.60576
หาความรู้	40	4.4833	0.43330
ทางสงบ	40	4.4500	0.59182
ปลอดภัย	40	4.3667	0.57883
ครอบครัวดี	40	4.5255	0.51948
ผลรวมองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ด้าน	40	4.3079	0.41799
จำนวนทั้งหมด	40		

จากตาราง 10 พบว่าองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้านในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. สุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 2. น้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 3. สังคมดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 4. ผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และ 5. หาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 6. ทางสงบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 7. ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 และ 8. ครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	นัยสำคัญของ ความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.178	0.271
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม(Happy Heart)	0.159	0.328
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	0.39	0.013
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.397	0.011
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	0.168	0.299
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	0.319	0.045
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	0.121	0.456
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	0.828	0.000
ความสุขโดยรวม	0.410	0.009

จากตาราง 11 พบว่าผลของปัจจัยด้านผู้นำองค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่าความสัมพันธ์ 0.410) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.390) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ 0.397) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ 0.319) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.828) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.732	0.000
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม(Happy Heart)	0.658	0.000
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	0.595	0.000
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.724	0.000
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	0.526	0.000
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	0.518	0.001
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	0.469	0.002
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	0.734	0.000
ความสุขโดยรวม	0.789	0.000

จากตาราง 12 พบว่าผลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่าความสัมพันธ์ 0.789) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.732) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ 0.658) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.595) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ 0.724) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ 0.526) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ 0.518) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ 0.469) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.734) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรักในงาน	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.703	0.000
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม(Happy Heart)	0.506	0.001
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	0.55	0.000
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.717	0.000
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	0.587	0.000

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านความรักในงาน	นัยสำคัญของ ความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	0.755	0.000
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	0.352	0.026
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	0.759	0.000
ความสุขโดยรวม	0.791	0.000

จากตาราง 13 พบว่าผลของปัจจัยด้านความรักในงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่าความสัมพันธ์ 0.791) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.703) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ 0.506) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.550) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ 0.717) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ 0.587) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ 0.755) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ 0.352) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.759) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	นัยสำคัญของ ความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.718	0.000
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	0.664	0.000
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	0.631	0.000
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.775	0.000
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	0.635	0.000
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	0.653	0.000
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	0.500	0.001
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	0.735	0.000
ความสุขโดยรวม	0.845	0.000

จากตาราง 14 พบว่าผลของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่าความสัมพันธ์ 0.845) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.717) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ 0.664) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.631) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ 0.775) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ 0.635) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ 0.653) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ 0.500) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.735) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.404	0.010
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม(Happy Heart)	0.464	0.003
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	0.663	0.000
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.654	0.000
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	0.428	0.006
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	0.420	0.007
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	0.145	0.372
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	0.690	0.000
ความสุขโดยรวม	0.610	0.000

จากตาราง 15 พบว่าผลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่าความสัมพันธ์ 0.610) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.404) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ 0.464) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.663) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ 0.654) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ 0.428) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ 0.420) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ 0.690) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อมองจากภาพรวมจากปัจจัยทาง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่เข้มข้นที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านความรักในงาน และลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งค่านิยมร่วมขององค์กร จะต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติ มีข้อกำหนดร่วมกันกับเป้าหมายสูงสุดขององค์กรหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนรับรู้ ร่วมแรงร่วมใจกันยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับขององค์กรแห่งความสุขที่มากที่สุดโดยเฉลี่ย คือ ด้านครอบครัว และน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าจะต้องปรับปรุงเรื่องสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าทุกคนจะต้องมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีค่านิยมร่วมกัน จึงเกิดความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข

อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อพิจารณารายด้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับของความสุขด้านสุขภาพดี น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เพราะเกิดจากความเครียดและความกดดัน การนั่งประชุมติดต่อกันเป็นเวลานาน การเร่งทำงานจนลืมเวลารับประทานอาหาร ทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ ไม่ค่อยได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ บางคนยังมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่ออกกำลังกาย เลือกบริโภคอาหารที่ผิดหลักโภชนาการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้มีปัญหาสุขภาพได้ง่าย และเป็นอันตรายอย่างมาก ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จึงต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องสุขภาพ ต้องมีร่างกายแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ได้มาจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 8 ประการ องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น องค์ประกอบที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น องค์ประกอบที่ 3 ผ่อนคลาย (Happy Relax) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

องค์ประกอบที่ 4 หาความรู้ (Happy Brain) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน องค์ประกอบที่ 5 ทางสงบ (Happy Soul) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู องค์ประกอบที่ 6 ปลอดภัย (Happy Money) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น องค์ประกอบที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ องค์ประกอบที่ 8 สังคมดี (Happy Society) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ซึ่งจะศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขและศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เป็นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการท่านใด

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านความรักในงาน 4) ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน 5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ สราญรัตน์ จันทะมล (2548) แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงานของเบเยอร์ และมาร์แชล (Beyer and Marshall, 1981) แนวคิดเกี่ยวกับความรักและความทุ่มเทในงานของ พิชญาภา วงศ์หมัดทอง (2563) แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพุทธรักษา พรหมดี (2564)

3. แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เป็นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการท่านใด

แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับของความสุขด้านสุขภาพดี น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เนื่องจาก จากความเครียดและความกดดัน การนั่งประชุมติดต่อกันเป็นเวลานาน การเร่งทำงานจนลืมเวลารับประทานอาหาร ทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ ไม่ค่อยได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ บางคนยังมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่ออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่ผิดหลักโภชนาการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้มีปัญหาสุขภาพได้ง่าย และเป็นอันตรายอย่างมาก ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จึงต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องสุขภาพ ต้องมีร่างกายแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรหม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ค่านิยมขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติกรรณ์ อาจะสมิต (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน

ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์แนวทางการพัฒนาและเงื่อนไขความสำเร็จ โดยหลักการมี 5 ด้าน คือ หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศิยะห์ กูนา (2562) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามร และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพเชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเองช่วยเหลือกัน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่น่าทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือกัน แนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกัน ให้อยู่ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธญา เรืองเมธีกุล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจ

เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ซึ่งให้ความหมายว่าเป็น องค์การที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การมีความสุข ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสุข 9 ด้าน ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ความรู้ดี) Happy Money (การเงินดี) Happy Work-life (การงานดี)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศา ยันตะบุษย์ และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีแนวทาง 6 ที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีความสุขดี ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อมองจากภาพรวมจากปัจจัยทาง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่เข้มข้นที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านความรักในงาน และลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งค่านิยมร่วมขององค์กร จะต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติ มีข้อกำหนดร่วมกันกับเป้าหมายสูงสุดขององค์กรหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนรับรู้ ร่วมแรงร่วมใจกันยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

ระดับขององค์กรแห่งความสุขที่มากที่สุดโดยเฉลี่ย คือ ด้านครอบครัวดี และน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าจะต้องปรับปรุงเรื่องสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าทุกคนจะต้องมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีค่านิยมร่วมกัน

จึงเกิดความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสัมพันธ์กับความสุ่มมากที่สุด ค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกเข้าทำงาน และเมื่อเข้าทำงานแล้ว ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินและการคลัง งานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน และความเสี่ยงแตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า กับตำบลใกล้เคียง เนื่องจากบริบทสภาพพื้นมีลักษณะคล้ายกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ ศรีภิรมย์.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ. รายงานการวิจัยอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์.(2560).ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติกรณ์ อาจะสมิต. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทยิดา ยันตะบุษย์. (2558). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ทิพวัลย์ รามรัง และ สานิต ฤทธิ มนต์รี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(1), 185-208.
- ธญา เรืองเมธิกุล.(2560).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.

- นุรปาชียะห์ ภูนา.(2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. SUTHIPARITHAT JOURNAL. 36 (2), 150-169.
- พิชญาภา วงศ์หมัดทอง. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พุทธรักษา พรหมดี. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยงยุทธ เกษสาคร.(2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: SK Booknet.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต2*. ปรียญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.(2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กรุงเทพฯ.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:บริษัทวิทยพัฒน์.
- สุวิณา ไชยแสนย์ สีดา สอนศรี และ วสันต์ เหลืองประภักษ์. (2559). องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 6 (1), 167-183.
- องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า. (2565). ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา : องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Best, J.W., & Kahn, J.V. (2006) *Research in Education*. 10th Edition, Pearson Education Inc., Cape Town.
- Beyer, J.E., & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. *Nursing Outlook*. 29(11), 662-665.
- Burton, J. (2010) *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. WHO, Geneva.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- 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. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>