



องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ

จังหวัดมหาสารคาม

สุวีณา ไชยแสนย์*

ลีดา สอนศรี**

วสันต์ เหลืองประภัสร์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน โดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า 1. องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (happy family) มีสุขภาพดี (happy body) และการหาความรู้ (happy brain) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข/ องค์การบริหารส่วนตำบล/ อำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม

* นิสิตปริญญาโท, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** รองศาสตราจารย์, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษา



Happy Organization of Sub-District Administrative Organizations in Kaedam District, Mahasarakham Province

Suweena Chaiyasan *

Sida Sonsri **

Wasan Luangprapat ***

Abstract

The purposes of the research are to investigate the level of the happy organization and to identify factors affecting the happiness of the Sub-District Administrative Organizations in Kaedam District, Mahasarakham Province, and to find some useful suggestions for increasing the happiness of the organizations. The samples are one hundred and fifty nine officers of the sub-district administrative organizations in Kaedum district, Mahasarakham province. Krejcie and Morgan method are employed for calculating the sample size. The instrument was a questionnaire with a .97 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. Indicated that 1. The happiness of the Sub-District Administrative Organizations in Kaedam District is high. Three high rated items of the happiness are happy family and healthy 2. The factors affected significantly the happy organization are relations with colleagues, life quality at work, happy work, and shared value of the organization. 3. The study appears that the organization should emphasize on the relationship at workplace. There should be some activities to improve the relationships between the colleagues. The officers should learn collaborative working models with good human relations moreover the should understand and help each other in the organization.

Keywords: Happy Organization/Sub-District/ Kaedam District Maha Sarakham Province

* Master of Public Administration Program in Public Policy College of Politics and Governance Mahasarakham University

** Associate Prof., College of Politics and Governance Mahasarakham University, Advisor

*** Assistant Prof. Dr, Faculty of Political Science Thammasat University



บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็นองค์กรภาครัฐ มีบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน การจัดโครงการสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วไป ประกอบด้วย สถาปนาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง มาจากการเลือกตั้งของประชาชนทำหน้าที่การบริหารงานและกำหนดนโยบาย และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานหรือนอกสำนักงาน ที่มีหน้าที่ในการบริการแก่ประชาชนที่มารับบริการโดยตรง ในด้านการรับชำระภาษี การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการสาธารณะ มีกรอบโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 ส่วนงาน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและส่วนสวัสดิการสังคม ในการทำงานของแต่ละส่วนงานนั้นย่อมมีความยากง่ายแตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ บางครั้งการทำงานกับคนหมู่มากก็ทำให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุมาจากการทำงานหนักเกินไป การกดดันการทำงานจากเจ้านาย หรือการกระทบกระทั่งจากเพื่อนร่วมงานนั้นไม่มีความสุข ส่งผลต่องานให้ล่าช้า หรือไม่มีคุณภาพ และย่อมเกิดผลกระทบทางลบต่อหน่วยงานตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจแสดงออกมาในรูปแบบการลาออก การลาป่วย การมาทำงานสาย ลาพัก บ่อยครั้ง หรือการขาดงาน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กรอีกด้วย แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ความสุขก็ยังส่งผลให้เกิดความตื่นตัวในการทำงาน ไม่เครียดกับการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะย่อมมีคุณภาพ ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และความสุขนี้เองเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร (Northcraft and Neale, 1990: 465) บุคลากรซึ่งมีความสุขอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (กรณิ มหานนท์, 2529: 97)

ดังนั้นการสร้างความสุขในองค์กร ทำให้พนักงาน บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนรวมทั้งการ



ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึงองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม และปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และรักษานวัตกรรมที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือไม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จำนวน 268 คน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน โดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552 : 34 -35)

1.3 ประชากรที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน ฝ่ายสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 1 คน ทั้ง 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 16 คน



2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552: 38) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยผู้นำองค์กร

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. ปัจจัยความรักในงาน

5. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร

6. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามในภาพรวม สำหรับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552 : 38) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ต้องให้คนเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร เห็นค่าของคนว่าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติคนเพื่อที่คนจะได้เสียสละและจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วย

1. มีสุขภาพดี (happy body)

2. น้ำใจงาม (happy heart)

3. การผ่อนคลาย (happy relax)

4. การหาความรู้ (happy brain)

5. คุณธรรม (happy soul)

6. ใช้เงินเป็น (happy money)

7. ความสุขของครอบครัว (happy family)

8. ความสุขของสังคม (happy society)



3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนภิบาล

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่เป็นเหตุ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยผู้นำองค์กร

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. ปัจจัยความรักในงาน

5. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร

6. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรที่เป็นผล ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย (1) มีสุขภาพดี (happy body) (2) น้ำใจงาม (happy heart) (3) การผ่อนคลาย (happy relax) (4) การหาความรู้ (happy brain) (5) คุณธรรม (happy soul) (6) ใช้เงินเป็น (happy money) (7) ความสุขของครอบครัว (happy family) (8) ความสุขของสังคม (happy society)

5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าตัวแปรที่นำมาศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม และภาพรวมองค์กรแห่งความสุข โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านดังนี้



ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านความรักในงาน

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ประกอบด้วย

1. มีสุขภาพดี (happy body)
2. น้ำใจงาม (happy heart)
3. การผ่อนคลาย (happy relax)
4. การหาความรู้ (happy brain)
5. คุณธรรม (happy soul)
6. ใช้เงินเป็น (happy money)
7. ความสุขของครอบครัว (happy family)
8. ความสุขของสังคม (happy society)

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขเป็นชนิดปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.) และ t-test (Independent Samples) และ F-test



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (61.64%) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (55.98%) ได้รับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (55.34%) มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล (35.22%) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนมาก 5-10 ปี (50.95 %)

2. ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (happy family) มีสุขภาพดี (happy body) และการหาความรู้ (happy brain)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร

4. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการดำเนินชีวิตผสมผสานกับการทำงาน เช่นการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม มีสถานที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่างๆ และผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันคือ ให้ความเป็นอันเอง วางตัวเป็นกลาง และมีอัธยาศัยที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นต้น

4.2 การจัดสวัสดิการ องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่แตกต่างจากองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น นอกจากนั้นควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น งบประมาณการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3 ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรพยายามฝึกฝนทักษะการคิดพื้นฐานในการแก้ไขปัญหา หรือกระบวนการคิด เพื่อรับมือกับปัญหาและความทุกข์ต่างๆในชีวิตควรมองตนเองว่าดีและมีค่า ต้องมีความภูมิใจตนเองตามความเป็นจริง ควรเป็นคนมองคนอื่นดีและมองโลกในแง่ดี สร้างความหวังและเชื่อว่าอนาคตจะดีเสมอ พัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่องและมีข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนี้



4.3.1 องค์กรแห่งความสุขต้องให้ความเป็นธรรม เสมอภาคกันในองค์กร มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน

4.3.2 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายใน

4.3.3 องค์กรแห่งความสุข คือการได้เห็นความสำเร็จของงานไปด้วยดี ไม่ติดขัด ไม่มีปัญหา และได้ค่าตอบแทนมากขึ้น

4.3.4 สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจ และสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

4.3.5 พุทธอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก แสดงถึงการมีมรรยาท และเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูด หมั่นพูดชมเชย ใต้ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วยตัดปัญหาลดความเครียด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือไม่ พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (happy family) มีสุขภาพดี (happy body) และการหาความรู้ (happy brain)

ไม่สอดคล้องกับกัลยาณี อึ้งคนา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยความรักในงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความใส่ใจ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันโดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งกับเป้าหมายของตัวเอง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 : 39-45) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาดีต่อกัน จึงต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีอาจมีการจัดกิจกรรมในองค์กรร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้รางวัล หรือชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญในองค์กร และสอดคล้องกับเกรวินทร์ ปันฟู (2542 : 26) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันนี้ คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อร่วมงานปริมาณงาน ระบบการบริหารงาน ความคับข้อง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ทั้งนี้เนื่องจาก

สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม และเพียงพอ ซึ่งการทำงานบางครั้งก็ต้องมีวันหยุดพักผ่อน ทำให้เกิดการผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการทำงาน

สอดคล้องกับ ชนินันท์ จันทรสว่าง (2553 : 52) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดี โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรความแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

3. ความรักในงาน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีขอบเขตที่แน่นอนงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ซึ่งสามารถใช้ความรู้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้มีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้นให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอีกด้วย

สอดคล้องกับ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,030 คน พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในเขตที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศรายได้ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความรักในงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเปิด โอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ไม่สอดคล้องกับนันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552 : 39) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์เทรด จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ใน



ที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ บุคลากรมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้อย่างจริงจัง

สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานหรือบุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กรให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผลการทำงานที่ออกมาเป็นที่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับจารูมา ชูช่วง (2550 : 44) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับ 3-8 ที่มีผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัย พบประเด็นที่นำไปสู่การพัฒนาหลายประการทั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยฐานคิดจากการค้นพบในครั้งนี้นำเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.1 ผลจากการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1.1.1 มีสุขภาพดี (happy body) การมีสุขภาพไม่ดี เจ็บป่วยบ่อยๆ ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี



1.1.2 น้ำใจงาม (happy heart) ควรส่งเสริมความมีน้ำใจ การทำงานเป็นทีม เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน เช่น ควรจัดกิจกรรมวันปีใหม่ มีการแลกของขวัญกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 การผ่อนคลาย (happy relax) ควรมีการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เช่น ควรมีการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน และการจัดงานวันปีใหม่

1.1.4 การหาความรู้ (happy brain) สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อและเข้าอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ

1.1.5 คุณธรรม (happy soul) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ เช่น การจัดกิจกรรมขององค์กรในงานประเพณีต่าง ๆ เช่น วันเข้าพรรษา การบวชสามเณรภาคฤดูร้อน

1.1.6 ใช้เงินเป็น (happy money) ควรส่งเสริมให้พนักงานผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลา ทุกครั้ง และให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า เช่น การนำกระดาษหน้าเดียวมาใช้ใหม่ และให้ประหยัดไฟฟ้าในสำนักงาน

1.1.7 ความสุขของครอบครัว (happy family) ควรมีเวลาให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เช่น กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ

1.1.8 ความสุขของสังคม (happy society) องค์กรควรสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทั้งแก่ตัวพนักงานและทรัพย์สิน ก็จะทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากความคิดต่อย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ข้อที่ว่า เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในหลาย ๆ เรื่อง และเมื่อมีปัญหาไม่สามารถปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง นั้น ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงานนอกจากนี้เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาระหว่างบุคคล ควรแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุยไกล่เกลี่ยเจรจาต่อรองเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงควรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกรร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน



ร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุขเพิ่มมากขึ้น

1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ดีนั้น ในองค์กรควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานทุกคนเพราะ ถ้าบุคลากรมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงแล้วย่อมส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในด้านของสวัสดิการที่ได้รับความคุ้มครองค่าการทำงาน เหมาะสมและทั่วถึง ทุก ๆ คน และพนักงานทุก ๆ คนจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ แวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ความรักในงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน มีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน และการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่อีกทั้งองค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเองและการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรักในงานที่ทำ

1.2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ควรมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรร่วมกันและได้นำไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่มีการสื่อสารออกมาให้พนักงานเข้าใจร่วมกันและควรต้องมีการย้ำเตือนให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและควรมีการรวมผลที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบว่าพนักงานในองค์กร ได้มีการเข้าใจใน ค่านิยมในองค์กรร่วมกันและนำไปปฏิบัติ หรือไม่ อาจมีการให้พนักงานเสนอแนะว่าค่านิยมขององค์กรนั้นควรเป็นอย่างไร ต้องการให้ปรับปรุงในส่วนใดเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในค่านิยมที่ตนเองได้มีโอกาสคิดขึ้นมาจะทำให้มีความตั้งใจที่จะยึดถือตามค่านิยมนั้นมากขึ้น

1.2.5 จัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่แตกต่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาศักยภาพแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยอาจเพิ่มเติมกรอบแนวคิดการวิจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ



วารสารการเมืองการปกครอง

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2558 – กุมภาพันธ์ 2559 การบริหารจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย

ภูมิหลังครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง ความฉลาด ในแต่ละด้าน เช่น ความฉลาดในการเผชิญหน้า ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางคุณธรรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2549). ความจริง 12 ข้อของความสุข. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1038>.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การพัฒนาดัชนีวัดความสุขของประเทศ, สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.thaihealth.or.th/cms/detail.php?id=2068>.
- ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). นักบริหาร: บทความคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนินันท์ จันทรสว่าง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะเวลลูซิสเต็มส์จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ. บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุดิณชนันท์ ฟาภิญญ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เชรามิค จังหวัดลำปาง. ค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพานิชย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพมหานคร.
- นพดล เอมอัมมธรรม. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นภดล กรรณิกา. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร, สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2552. จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>.
- นิตากร ชุตินันต์กุลดิตร. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.บ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace),” วารสารพัฒนาสังคม. 9(2) : 61-63; ธันวาคม.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ปริญญา ศิริรักษ์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) Logistics Time.

กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.

ผจญ เฉลิมสาร. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงาน, สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2550. สืบค้นจาก

<http://www.infosquare.in/innovation/html14.doc>.

พสุ เดชะรินทร์. (2552). ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. คอลัมน์มองมุมใหม่. 28 เมษายน 2552.

พัชรพร เดชะศิริพงษ์. (2550). ความสุขของบุคลากรด้านสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี. ค้นคว้า

แบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ญพัสชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้า

แม่เมาะ จังหวัดลำปาง. ค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ

ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริจรรยา บุญกล้า. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4

กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว. ค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2550). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)

กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ

ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2553). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2541). คุณภาพชีวิตของประชาชนโครงการป้อนรงค์คุณภาพ

ชีวิตของประชาชนในชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนการวิจัย (สกว.).

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์

ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



อรพินทร์ ชุชม และคณะ. (2542). **การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน**. รายงานการวิจัยฉบับที่ 70.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัศวิน จิตต์จำนง. (2550). **Happy Workplace: HR Competency การบริการคน**. กรุงเทพฯ: บั๊คเบงก์.

Arthur, P.B. (1981). **Managing Job Stress**. Boston : Life, Brown and Company.

Davis, L.E. (1977). *Enhancing Quality of Working Life*. **International Labor Review**. 161

(July-August).

Herzberg, F.B. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.

Husc, E.F. and T.G. Cummings. (2001). **Organization Development and Change**. (7th ed).

Australia: South – Western College Publishing.

Manion, J. (2003). *Joy at Work: Creating a Positive Workplace*. **Journal of Nursing**

Administration. 33 (12) : 652 -655.

Warr, P. (1990). *The Measurement of Well- Being and Other Aspects of Mental Health*.

Journal of Occupation Psychology. 63 : 193-210.

Wollack, S.J. and G. Witjing, and P.Smith. (1971). **Development of the Surer of Work Values**.

Journal of Applied Psychology, 55, 331-338.