



แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า
อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รัตนา ไกรจิตต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2568



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31



GUIDELINES FOR DEVELOPMENT TOWARDS A HAPPY ORGANIZATION OF
THE NAMTAO SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
BANGBAN DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

RATTANA KRAICHITT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS

FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

IN PUBLIC ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY

UNDER THE ROYAL PATRONAGE

PATHUM THANI PROVINCE

2025



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า
อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา รัตนา ไกรจิตต์
รหัสประจำตัว 65U53330103
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ มาลา)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร)
..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ)
..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภริดา ชัยรัตน์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

รัตนา ไกรจิตต์. (2568). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลศ เยาวะนิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กศิศักดิ์ กัลยาณมิตร

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขเท่ากับ ($M = 4.31, SD = .42$) แยกเป็นรายด้านจากสูง ที่สุดถึงต่ำที่สุดคือ ด้านครอบครัว ($M = 4.53, SD = .52$) รองลงมา คือ ด้านหาความรู้ ($M = 4.48, SD = .43$) ด้านทางสงบ ($M = 4.45, SD = .59$) ด้านน้ำใจงาม ($M = 4.42, SD = .39$) ด้านสังคม ($M = 4.37, SD = .50$) ด้านปลอดภัย ($M = 4.37, SD = .58$) ด้านผ่อนคลาย ($M = 4.24, SD = .61$) น้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี ($M = 3.61, SD = .62$) 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ได้แก่ ปัจจัยด้าน ค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 5 ด้าน กับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่ง ความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า น้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำองค์กร มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .41 ปัจจัยที่ สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ .85 และ 3) แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าจะต้อง ปรับปรุงเรื่องสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคนมี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ด้านสุขภาพดีมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงานและด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวทางการพัฒนา ทั้ง 4 ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเต้าทุกคนจะต้องมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคล ในการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติความคาดหวังและความพึงพอใจรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีค่านิยมร่วมกันจึงเกิดความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักในงานคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและ องค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานมีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การนำเอาแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้เป็นแนวทางในการ จัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต การรับผิดชอบต่อสังคมมี ความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุข 8 ประการที่สมดุลกับชีวิต ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่สังคม

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Rattana Kraichitt. (2025). Guidelines for Development towards a Happy Organization of the Namtao Subdistrict Administrative Organization, Bangban District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Master of Public Administration (Public Administration). Advisors: Assistant Professor Dr. Kamalas Yaowanit, Assistant Professor Dr. Pisak Kalyanamitra

ABSTRACT

This quantitative research aimed to 1) study the level of organizational happiness within the Namtao Subdistrict Administration Organization, Bangban District, the Phra Nakhon Si Ayutthaya province, 2) study the factors related to organizational happiness in the Namtao Subdistrict Administration Organization, Bangban District, the Phra Nakhon Si Ayutthaya province, and 3) study the development approach to organizational happiness in the Namtao Subdistrict Administration Organization, Bangban District, the Phra Nakhon Si Ayutthaya province. The sample consisted of 40 civil servants and employees of the Namtao Subdistrict Administration Organization, and the questionnaires was used as the research instrument in this study. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) the organizational happiness level of the Namtao Subdistrict Administration Organization was high ($M = 4.31, SD = .42$). When categorized by dimension from highest to lowest, the scores were as follows: Family Well-being ($M = 4.53, SD = .52$), Knowledge Seeking ($M = 4.48, SD = .43$), Peacefulness ($M = 4.45, SD = .59$), Generosity ($M = 4.42, SD = .39$), Social Well-being ($M = 4.37, SD = .50$), Debt-Free Living ($M = 4.37, SD = .58$), Relaxation ($M = 4.24, SD = .61$), and the lowest was Good Health ($M = 3.61, SD = .62$); 2) factors related to organizational happiness included shared organizational values, love for work, workplace relationships, quality of life at work, and organizational leadership. All 5 factors indicated significant correlations with organizational happiness at the .05 level of significance. However, the factor least related to the organizational happiness of the Subdistrict Administrative Organization of Namtao was organizational leadership, with a correlation coefficient value of .41, while the most strongly related factor was shared organizational values, with a correlation coefficient value of .85; and 3) the development approach for organizational happiness at Namtao Subdistrict Administration Organization emphasized health improvement, with a focus on strengthening both physical and mental well-being. The study found that when all civil servants and employees maintained good physical health, they developed positive mental states and were better prepared to handle workplace challenges. Health showed strong correlations with workplace relationships, shared organizational values, love for work, and quality of life at work. The development approach across these four areas required all personnel to embrace shared work values. These values determined individual expressions and behaviors at work, which influenced attitudes, expectations, satisfaction, and the overall working environment. When personnel of the Namtao Subdistrict Administration Organization shared common values, they demonstrated enhanced cooperation and worked effectively within the organization. This fostered mutual assistance, warmth, caring support, and a friendly atmosphere that created acceptance and developed positive relationships with supervisors and colleagues. These conditions nurtured a love for work and improved quality of life at work, leading to positive outcomes for both individuals and the organization. Personnel developed positive feelings toward their work, experienced job stability, and achieved happiness.

The knowledge gained from this research study can be applied to promote the concept of a happy organization as a guideline for managing one's life toward sustainable happiness and creating a positive attitude towards life. True happiness is grounded in social responsibility and the balance of eight dimensions of joy. Taking care of oneself ensures that individuals are not a burden to society.

Keywords: Organizational Happiness, Local administrative organization, Human Resource Management

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาจากและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สามีและญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

รัตนา ไกรจิตต์



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	
กิตติกรรมประกาศ.....จ	
สารบัญ.....ฉ	
สารบัญตาราง.....ช	
สารบัญภาพ.....ฌ	
บทที่ 1 บทนำ.....1	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1	
1.2 คำถามการวิจัย.....2	
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....2	
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....2	
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....3	
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....3	
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....4	
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....7	
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....8	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....8	
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....12	
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน.....13	
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....14	
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรักและความทุ่มเทในงาน.....15	
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน.....16	
2.7 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า.....19	
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....22	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....26	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....26	
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....26	
3.3 วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....28	
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....28	
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....28	
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....31	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....31	



3487326460

VRU :Thesis 65053330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	41
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	43
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	55
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	57
ประวัติผู้วิจัย	68



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	32
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	33
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	33
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	34
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	34
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	35
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของอัตราเงินเดือนสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ อบต. น้ำเต้า.....	36
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า.....	37
ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขในการทำงานในภาพรวม และ รายด้าน	38
ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความสุขในการทำงาน ใน ภาพรวมและรายด้าน	38
ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและ รายด้าน	39
ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขในการทำงาน ใน ภาพรวมและรายด้าน	40
ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ใน ภาพรวมและรายด้าน	41



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Need) 14	
ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า.....	20
ภาพที่ 4 โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า.....	22



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานให้มีความสุขคือสิ่งที่ทุกคนต้องการ คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่า เมื่อทำงานอย่างมีความสุขแล้ว การไม่ยอมมาทำงานจะไม่มี แต่จะเป็นการสนุกกับสิ่งต่าง ๆ ความนิยมการทำงานให้มีความสุขในได้แพร่หลายมากขึ้น การสร้างแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วม รู้สึกทำงานมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคง การเจริญเติบโตก้าวหน้า ขจัดความเครียดและความขัดแย้งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง, 2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตั้ง หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดจากการจัดตั้งสภาตำบลน้ำเต้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ปัจจุบันมีข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 43 คน พบว่า ความสุขในการทำงานกำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ปัญหา หนี้สินของพนักงานถือเป็นปัญหาหลัก และบั่นทอนต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดทำให้ พนักงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้พนักงานต้องกู้ยืมเงินและบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานลดลง

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข นำมาประเมินความต้องการที่จำเป็นเพื่อจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและระดับองค์กรแห่งความสุข รวมถึงศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ อันจะใช้เป็นฐาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มี



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

ส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.2.1 ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยอะไรบ้าง

1.2.3 แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน ไว้ดังนี้

1. ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับที่มีความสุขมาก

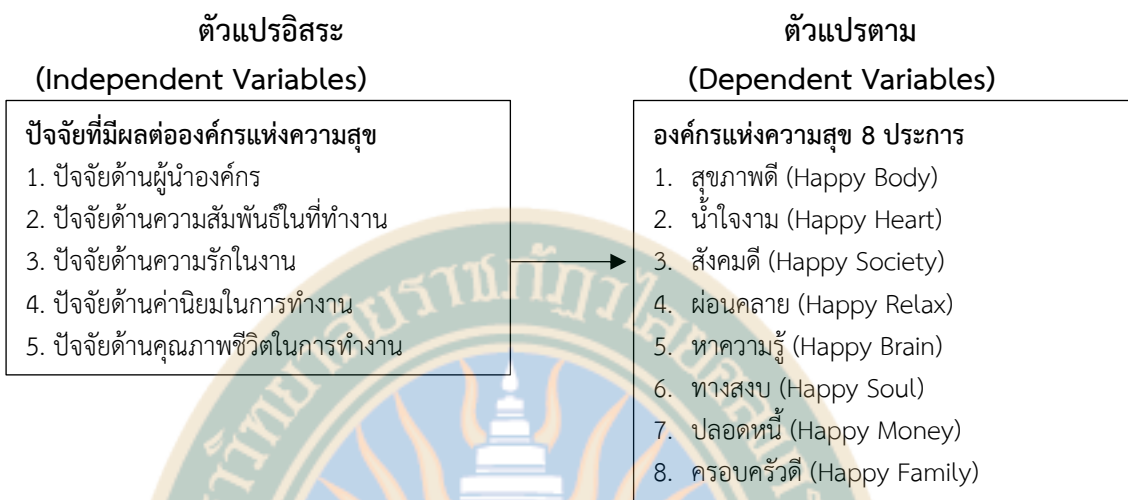
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3. ปัจจัยด้านความรักในงาน 4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน 43 คน

1.6.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน 40 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970)

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

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

องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม สำหรับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ภายใต้กรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ต้องให้คนเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร เห็นค่าของคนว่าเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติคน เพื่อที่คนจะได้เสียสละและจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

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

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2567

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารองค์กร บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรซึ่งเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) มีความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางบริหารชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวก รับผิดชอบต่อสังคม สุขภาพแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

1.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี สามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างดี

1.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง น้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

1.3 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง ความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อที่ทำงาน ความปรองดอง สามัคคีกัน ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น

1.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง รู้จักผ่อนคลายให้ตนเอง ถ้าร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด ส่งผลต่อหน้าที่การงาน

1.5 (Happy Brain) หมายถึง การหาความรู้พัฒนาตนเอง ทำให้เป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้า จะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น

1.6 ทางสงบ (Happy Soul) หมายถึง ความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต

1.7 ปลอดภัย (Happy Money) หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ อดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

1.8 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สร้างนิสัยรักครอบครัว เพื่อเป็นหลักในการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

1.7.2 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลาง เป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.7.3 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร คือ ความสามารถในการชี้นำและโน้มน้าวพฤติกรรม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความมั่นใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำจึงต้องสามารถวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์และลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น แต่ในบางครั้งสิ่งที่ผู้นำได้รับมอบหมายจากองค์กรอาจไม่ใช่สิ่งที่ลูกน้องต้องการให้พวกเขาทำ จึงนำไปสู่ความสับสนและความขัดแย้งในการทำงานได้ง่าย หากขาดภาวะผู้นำที่ดี คุณสมบัติของผู้นำที่ดีมี 6 ประการ ดังนี้

1.7.1.1 สื่อสารอย่างเปิดเผยและเหมาะสม ผู้นำที่ดีมักจะสร้างช่องทางการสื่อสาร ที่เปิดกว้างให้กับลูกน้อง รู้จักได้ตอบและปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะนิสัยของแต่ละคน รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารเชิงรุกและโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในทีม

1.7.1.2 ส่งเสริมศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพ ผู้นำควรทำความเข้าใจกับบุคลิกภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน งานอดิเรก และความสนใจของลูกน้อง เพื่อช่วยส่งเสริมให้พวกเขาเติบโตในสายอาชีพและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ เช่น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับจุดแข็งของแต่ละคน หรือเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และลองทำงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายมากขึ้น เพราะนอกจากจะแสดงถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของลูกน้องแล้ว ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกน้องเมื่อสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วย

1.7.1.3 สอนแทนการออกคำสั่ง ผู้นำที่ดีควรรู้จักวิธีสอนลูกน้องให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและให้ความร่วมมือโดยไม่จำเป็นต้องบีบบังคับด้วยการออกคำสั่งตลอดเวลา เพราะการควบคุมคนให้ทำตามคำสั่งอาจทำให้ได้งานตามที่ต้องการ แต่สิ่งที่ไม่ได้รับคือระดับการมีส่วนร่วมจากลูกน้องในระยะยาว

1.7.1.4 กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ผู้นำต้องรู้จักกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานของลูกน้องในทีมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

เพราะเมื่อกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทุกคนจะสามารถติดตามความคืบหน้าและรับทราบได้ว่างานที่พวกเขาทำนั้นช่วยสนับสนุนความสำเร็จของบริษัทอย่างไร

1.7.1.5 ดิชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีควรตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของลูกน้อง พร้อมให้คำติชมที่ตรงไปตรงมาและตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง รวมทั้งช่วยผลักดันลูกน้องสู่ความเป็นเลิศด้วยการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุง ไม่ใช่การซ้ำเติมข้อผิดพลาด เพื่อช่วยชี้นำลูกน้องให้พัฒนาการทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง นอกจากนี้ เมื่อลูกน้องทำผลงานได้อย่างยอดเยี่ยมควรกล่าวชื่นชมและขอบคุณสำหรับการทุ่มเททำงานหนักเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พวกเขาอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.7.1.6 รับฟังคำติชมและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ การประเมินผู้นำด้วยตนเองเป็นเรื่องยาก ผู้นำที่ดีควรหาโอกาสพูดคุยกับลูกน้องและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง เพื่อสอบถามความคิดเห็นหรือรับฟังคำติชมเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ค้นพบข้อบกพร่องและทักษะที่ยังต้องปรับปรุงเพื่ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากทุกคน

1.7.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.7.4.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ การยอมรับทางด้านความสามารถ และผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.7.4.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือแนะนำ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

1.7.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ เป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

1.7.5 ปัจจัยด้านความรักในงาน คือ ความรู้สึกรักและผูกพันในงานของตนเอง รู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

1.7.6 ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้น ๆ โดยความเชื่ออาจเป็นความเชื่อที่ติดตัวมาก่อนที่จะเข้าทำงานหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นจากการทำงานก็ได้ ค่านิยมในการทำงานประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การเลือกที่ทำงาน ค่านิยมยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอีกด้วย

1.7.7. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งที่สำคัญมากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ประการ ดังนี้

1.7.7.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ตามมาตรฐานที่ยอมรับทั่วไป และเป็นธรรม

1.7.7.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.7.7.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) ทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.7.7.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (Growth and security) เป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

1.7.7.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration) มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.7.7.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) เป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.7.7.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total life space) ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล

1.7.7.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

1.7.8 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทราบถึงระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.8.2 ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.8.3 ได้แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวิจัยและกำหนดกรอบ แนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรักและความทุ่มเทในงาน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
- 2.7 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.1.2 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2559) ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อม นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) องค์กรแห่งความสุขหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Burton (2010) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรที่ให้การป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกายจิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

จากที่มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มี กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน มีความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตที่ดีขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีองค์ประกอบสำคัญ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ระบบการจัดการ (Management) มิติที่ 2 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Atmosphere and Environment) มิติที่ 3 กระบวนการสร้างสุข

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ได้มาจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

- องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพดี
- องค์ประกอบที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจ
- องค์ประกอบที่ 3 ผ่อนคลาย (Happy Relax) จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้
- องค์ประกอบที่ 4 ทาความรู้ (Happy Brain) รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน
- องค์ประกอบที่ 5 ทางสงบ (Happy Soul) มีคุณธรรมและความกตัญญู
- องค์ประกอบที่ 6 ปลอดภัย (Happy Money) ใช้เงินเป็น
- องค์ประกอบที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family) รักและดูแลครอบครัวตนเองได้
- องค์ประกอบที่ 8 สังคมดี (Happy Society) รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ดังนั้น การจะทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นงานก็ถือเป็น ส่วนสำคัญ ในชีวิตที่จะทำให้มีความสุขได้ ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรใน องค์กรต้องการที่จะให้เกิดขึ้นเพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะมีความรู้สึก ทางบวกต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์กร

จิรา เตมิจิตรอารีย์ (2550) การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การทำงานที่ชอบ หาวีการทำงานให้มีความสุข พร้อมกำหนดเป้าหมายที่สังคมยอมรับ มองเห็นหนทางสู่ความสำเร็จ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข

Warr (1990) ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

Kjerulf (2007) ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ หากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว ไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

Manion (2003) ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้เป็นผลตอบสนอง การกระทำการสร้างสรรค์ของตน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Diener (2003) ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกหรือเป็นสุขกับภารกิจจากการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎี สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกที่ดี รัก และศรัทธาจากการทำงานนั้น โดยเกิดความรู้สึกที่ดีและความภูมิใจในงานที่ทำ รับรู้ว่ามีคน

เห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุข ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

2.1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (ธร สุนทรายุทธ, 2553)

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการมีความสุขและยังมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของ มนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทาง ร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับ ฮอว์โมนีมีความสุขมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีความสุข

4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่ง รายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตาในสังคมได้มากกว่า

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดี ทำให้คนมีความสุขได้แก่ ความรู้สึกไว้นือเชื่อใจของคนในสังคม

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชน มีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายใน การดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต

2.1.6 ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิต
2. มีผลงานที่ดี มั่นคงในอาชีพ
3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนเป็นประชากรที่มีคุณค่า

2.1.7 ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตสูงขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น

5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

2.1.8 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้เป็นผลตอบสนองจากการกระทำ ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ รับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) คือ รับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพัน ประารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจ ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ รับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ รับรู้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน จากองค์ประกอบทั้ง 4 ความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรให้รู้สึกอยากทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจายอันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจาย อารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การ ใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงานคือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความ ตื่นเต้น กระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกท้อแท้ได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

จากที่มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์กรอย่างมีความสุข โดยในการวิจัย

ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้แนวคิดเรื่อง Happy Workplace เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3. ปัจจัยด้านความรักในงาน 4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล เสริมศักดิ์ วิศาลลาภรณ์ (อ้างถึงใน สมพร จำปานิล, 2550) พลังชนิดหนึ่งที่สามารถก่อเกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคน และระบบองค์การไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์” (นิตย สัมมาพันธ์, 2546)

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ ก่อให้เกิดผลที่แตกต่าง ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทำให้การทำงานในระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น (สงวน นิตยารัมภพงศ์, 2540) องค์การระดับต่าง ๆ ให้ความเห็นเป็นการสรุปถึงภาวะองค์การอย่างชัดเจน (สรารัตน์ จันทะมล, 2547) ความสำคัญของภาวะผู้นำมี 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการจูงใจและวิเคราะห์ความสำคัญในการพัฒนา
2. ภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
3. ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

คุณลักษณะความเป็นผู้นำ

สามารถแสดงออกได้ในรูปแบบต่าง ๆ สืบเนื่องจากความร่วมมือความเต็มใจของผู้ตามในการปฏิบัติงาน (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) คุณลักษณะของผู้นำที่ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในและภายนอกกลุ่ม ปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ
3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม
4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่
6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)
7. ต้องมีอำนาจ (Power)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และภาวะผู้นำมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา 3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม 4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ 5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Wellbalanced) 6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man) 7. ต้องมีอำนาจ (Power)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน

เบเยอร์ และมาร์แชล (Beyer and Marshall, 1981) กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ นอกจากนี้ เบเยอร์ และมาร์แชล (Beyer and Marshall, 1981) มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานว่ามี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust)
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help)
3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support)
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment)
5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement)
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication)
8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from treat)

เฮลทรีเจ และคณะ (Heltriegel et al., 1998) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์การปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

คูเปอร์ และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่ทั้งบุคคลและองค์การปรารถนา ความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานมี ดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Boss) การไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือการไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้า จะเป็นต้นเหตุของความไม่ลงรอยและนำไปสู่ความเครียด
2. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หัวหน้าที่ให้ความสนใจมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง มีแนวโน้มจะมีความเครียดสูง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) การขัดแย้งทางบุคลิกภาพของคนในกลุ่ม การขาดการสนับสนุน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางลบ ทำให้เกิดความเครียดสูง
4. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Relationship with Client/Customer) พนักงานที่ต้องทำงานติดต่อให้บริการลูกค้ามีแนวโน้มจะเกิดความเครียดสูง ลูกค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จากที่มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี สรุปได้ว่า สัมพันธภาพในการทำงานเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจเพื่อให้ตนเองได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มุ่งเน้นในมิติด้านการทำงาน ดังนี้

Walton (1974, อ้างถึงใน พุทธรักษา พรหมดี, 2564) ลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the Work Organization) 7. ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1960, อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541) เป็นทฤษฎีที่แสดงระดับความต้องการตามแรงจูงใจของมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความต้องการมี 5 ขั้นนี้



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Need)

สำหรับสาระสำคัญของระดับความต้องการ 5 ชั้น มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการทางสรีรวิทยาหรือความต้องการด้านร่างกายที่เป็นพื้นฐานก่อน โดยระดับความต้องการจะอาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัยและสถานการณ์

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) แยกย่อยได้ ดังต่อไปนี้

- (1) ความมั่นคงในครอบครัว
- (2) ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ
- (3) การมีหลักประกันชีวิต

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love need) ทั้งจากสถานะของผู้มอบความรักและผู้ที่ได้รับความรัก

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem need) คือ แรงจูงใจที่จะแสวงหาและเกียรติยศศักดิ์ศรีทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่นกล่าวยกย่องเชิดชู

ขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-actualization need) คือ แรงจูงใจเพื่อตระหนักถึงความสามารถของตน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญด้วย

มาสโลว์ ยอมรับว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น มีข้อบกพร่องอยู่บางประการ แม้ว่าจะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในระดับเบื้องต้นอย่างไม่สมบูรณ์ แต่ก็สามารถพัฒนาตนมาถึงจุดความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ได้ เช่น มหาตมะ คานธี (Mahatma Gandhi) และอับราฮัม ลินคอล์น (Abraham Lincoln) เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างองค์กร บุคคล และหน้าที่ที่มีระบบการบริหารจัดการความสมดุลอย่างเหมาะสม รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน เพื่อตอบสนองและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรักและความทุ่มเทในงาน

2.5.1 ความหมายของความรักและความทุ่มเท

ความรักและความทุ่มเท หมายถึง ความรู้สึก ความปรารถนา รวมถึงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการจากภายใน

Honderich (1995 อ้างถึงใน พิชญภา วงศ์หมัดทอง, 2563) หมายถึง ความสนใจ ความรัก ความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเอง

The Ken Blanchard Companies (2009) ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความรักและความทุ่มเท และแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 8 ปัจจัยในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์จนกลายเป็นความทุ่มเทตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ 5 ประการดังนี้

1. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) คือ มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกกับบุคคลอื่น

3. ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) คือ การพยายามพากเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่ว ๆ ไป ไม่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลขององค์กร

5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ อย่างเต็มที่ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี สรุปได้ว่า ความรักและความทุ่มเทในงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงาน และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยมีความรู้สึกว่าจะตนเองต้องทำให้ได้และทั้งนี้ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

2.6.1 ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้น ๆ โดยความเชื่ออาจเป็นความเชื่อที่ติดตัวมาก่อนหรือเกิดจากการทำงานก็ได้ (Hodgkinson, 1996 อ้างถึงใน มนัชา จันทเขต, 2551; Super and John, 1970 อ้างถึงใน จารุมาชูช่วง, 2550) ค่านิยมในการทำงานประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (สิริอริวิชารุ, 2544) ทั้งนี้ ค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกเข้าที่ทำงาน และเมื่อเข้าที่ทำงานแล้ว ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอีกด้วย (มนัชา จันทเขต, 2551)

ค่านิยมในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมทางสังคมที่ถูกแยกย่อยออกมาเพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบของการทำงานของบุคคลแต่ละบุคคล จุดประสงค์ของการศึกษาค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นการพยายามของการค้นหาพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้ค่านิยมการทำงานนั้น ๆ และการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานที่บุคคลนั้นมี รวมถึงการพยายามสร้างค่านิยมการทำงานที่เหมาะสม สำหรับบุคคลในองค์กรหรือสังคมนั้น ๆ เป็นหลัก ค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ของสังคมจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคมเสมอ

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าค่านิยมในการทำงานไว้อย่างหลากหลายตามแต่ลักษณะแนวทางที่ศึกษา แต่จากค่านิยมเหล่านั้น อาจจำแนกความหมายของคำว่า ค่านิยมในการทำงาน ได้สองกลุ่มคือ กลุ่มแรก จะให้นิยามคำว่าค่านิยมในการทำงาน ว่าเป็นลักษณะของความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ที่แสดงออกในการทำงาน การปฏิบัติงาน หรือในอาชีพนั้น ๆ เป็นสิ่ง

ที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกปฏิบัติงานนั้นในทิศทางใด ส่วนมากแล้วบุคคลมักจะเลือกปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของตน (Wollack, 1971; England, 1975; George and Jones, 1999; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2531) ส่วนกลุ่มที่สองนั้น จะเน้นการให้ค่านิยมคำว่าค่านิยมในการทำงานลักษณะที่เป็นความปรารถนา จุดมุ่งหมายปลายทางของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การตระหนักถึงแนวทางในการเลือกปฏิบัติงานนั้นซึ่งแตกต่างจากนิยามแรกที่มีมุ่งเน้นเรื่องของพฤติกรรมในการทำงาน (Knoop, 1994)

2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

Posner & Warren (1996 อ้างถึงใน อับซิชิส ฮามิ, 2558) ได้ศึกษาค่านิยมทางการบริหารงานของ นักบริหาร ภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเปรียบเทียบค่านิยมทางการบริหารงานของภาครัฐและภาคเอกชนโดยมุ่ง หาความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องกันของนักบริหารทั้งสองภาค พบว่าค่านิยมของนักบริหารภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันมากกว่าที่จะเหมือนกันได้ และได้แบ่งประเภท ค่านิยมทางการบริหารงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ค่านิยมที่เป็นเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การมีผลิตภาพสูง การมีคุณธรรมสูง การมีประสิทธิภาพ การมีประสิทธิภาพ การมีภาวะผู้นำองค์การ การเจริญเติบโตขององค์การ การมีเสถียรภาพขององค์การ ค่านิยมขององค์การต่อชุมชน การบริการต่อสาธารณะ การคำนึงถึง คุณภาพ การบริการลูกค้าและการมีนวัตกรรม

2) ค่านิยมด้านผู้เกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วยค่านิยมหลักที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ผู้บริหารองค์การผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างผู้ทำงานร่วมกันผู้ร่วมงาน นักเทคนิค นักวิชาการ เจ้านายตัวเอง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาจากการเลือกตั้ง ข้าราชการและคนทั่วไป

3) ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะบุคคลประกอบด้วยค่านิยมหลักที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ ความทะเยอทะยาน ความมีทักษะ ความร่วมมือ การบรรลุความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จ ความจงรักภักดี ความยืดหยุ่นและการแข่งขัน

Schwartz (1992 อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ทิศทางของตนเอง (Self - Direction) การกระตุ้น (Stimulation) และสุขนิยม (Hedonism)

- ทิศทางของตนเอง (Self - Direction) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการที่เกิดจากภายในเรื่องการควบคุม การเรียนรู้ และการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นอิสระ เช่น การมีอิสระทางความคิดและการกระทำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งต่าง ๆ ตามแนวทางของตนเอง การตั้งเป้าหมายและเลือกเส้นทางเดินของตนเอง

- การกระตุ้น (Stimulation) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความตื่นเต้น ความแปลกใหม่ และความท้าทายในชีวิต อาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามการให้ความสำคัญกับค่านิยมการกระตุ้น ประสบการณ์ทางสังคมและบุคลิกภาพ

- สุขนิยม (Hedonism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการใช้ชีวิตด้วยความสุข ความสนุกสนาน การมีช่วงเวลาที่ดีและกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจ

2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึงการให้ความสำคัญกับการทำตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ การรักษาการปฏิบัติแบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย ความปลอดภัย (Security) การคล้อยตาม (Conformity) และประเพณี (Traditional)

- ความปลอดภัย (Security) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งค่านิยมความปลอดภัย มี 2 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของบุคคล เช่น การมีสุขภาพที่ดี สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของสังคม เช่น การทำงานที่มีความมั่นคง

- การคล้อยตาม (Conformity) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ควบคุมอาการที่แสดงออก โดยปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม เพื่อป้องกันการก่อให้เกิดความไม่สบายหรือมีอันตราย เช่น การเคารพและเชื่อฟังผู้ที่อาวุโส การมีวินัยในตนเอง

- ประเพณี (Traditional) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความเคารพ และยอมรับในขนบธรรมเนียมและความเชื่อตามวัฒนธรรมแบบเดิมในการทำงาน บุคคลจึงยอมรับและปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา

3. การพัฒนาตนเอง (Self – Enhancement) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย อำนาจ (Power) และความสำเร็จ (Achievement)

- ความสำเร็จ (Achievement) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จที่มาจากความสามารถของบุคคล การแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ และคนในองค์กรเห็นถึงความสำเร็จเหล่านั้น

- อำนาจ (Power) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีสถานะ ศักดิ์ศรีในสังคม และมีการควบคุมหรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและทรัพย์สิน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การใช้สิ่งของที่มีราคาแพงเพื่อแสดงสถานะทางสังคม

4. การเข้าใจผู้อื่น (Self - Transcendent) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียมของผู้อื่นและคำนึงถึงสวัสดิการ ประกอบด้วย ความเมตตากรุณา (Benevolence) และความเป็นสากล (Universalism)

- ความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งที่ดีเจตนาที่ดีให้กับผู้ที่ใกล้ชิด การคำนึงถึงสวัสดิภาพของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้การทำงานกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

- ความเป็นสากล (Universalism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการการอยู่รอดของบุคคลและกลุ่ม แต่บุคคลจะเกิดความต้องการเหล่านี้ เมื่อบุคคลพบกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตน หากบุคคลไม่สามารถยอมรับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตนและการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดผลเสียต่อตนเอง และการตระหนักถึงความขาดแคลนของทรัพยากรทางธรรมชาติ อีกทั้งหากไม่สามารถปกป้องสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติจะนำไปสู่การทำลายทรัพยากร

จากที่มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่มีต่องานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวัง อาจเกิดก่อนหรือหลังเข้าทำงานก็ได้ จะเป็นวิธี

กำหนดการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกมา ซึ่งความเชื่อหรือค่านิยมของแต่ละบุคคลนั้นอาจไม่เท่ากัน บางคนอาจให้ความสำคัญในสิ่งหนึ่งในขณะที่อีกคนอาจให้ความสำคัญกับสิ่งอื่น ความเชื่อหรือค่านิยมในการทำงานเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ความคาดหวังรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้หากค่านิยมในองค์การได้เป็นที่ยอมรับ ที่บุคคลยึดถือปฏิบัติเหมือน ๆ กันจนกลายเป็นวัฒนธรรม ค่านิยมเหมือนทางเสือที่จะนำเรือไปในทิศทางต่าง ๆ และมีอิทธิพลต่อองค์การนั้น ๆ เนื่องจากเป็นสิ่งที่หลอมรวมบุคลากรทุกระดับไว้ด้วยกัน และทุกคนถือปฏิบัติในสังคมการทำงาน

2.7 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดจากการจัดตั้งสภาตำบลน้ำเต้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 และมีการยุบรวมสภาตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าในปี พ.ศ. 2547 โดยสภาตำบลทางช้าง รวมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 สภาตำบลวัดตะกู รวมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2547 และสภาตำบลบางหลวง รวมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2547

เขตการปกครอง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 4 ตำบล 28 หมู่บ้าน ได้แก่

ตำบลน้ำเต้า		ตำบลวัดตะกู	
หมู่ที่ 1	บ้านน้ำเต้า	หมู่ที่ 1	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 2	บ้านน้ำวน	หมู่ที่ 2	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 3	บ้านแดง	หมู่ที่ 3	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 4	บ้านแดง	หมู่ที่ 4	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 5	บ้านบางปลาหมอ	หมู่ที่ 5	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 6	บ้านบางปลาหมอ	หมู่ที่ 6	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 7	บ้านบางปลาหมอ	หมู่ที่ 7	บ้านวัดตะกู
หมู่ที่ 8	บ้านโรงนา	หมู่ที่ 8	บ้านวัดตะกู
		หมู่ที่ 9	บ้านวัดตะกู

ตำบลทางช้าง		ตำบลบางหลวง	
หมู่ที่ 1	บ้านทางช้าง	หมู่ที่ 1	บ้านบางหลวง
หมู่ที่ 2	บ้านทางช้าง	หมู่ที่ 2	บ้านบางหลวง
หมู่ที่ 3	บ้านทางช้าง	หมู่ที่ 3	บ้านบางหลวง
หมู่ที่ 4	บ้านทางช้าง	หมู่ที่ 4	บ้านบางหลวง
หมู่ที่ 5	บ้านทางช้าง	หมู่ที่ 5	บ้านบางหลวง
หมู่ที่ 6	บ้านทางช้าง		

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67, 68, 69 ,69/1 และ 70)

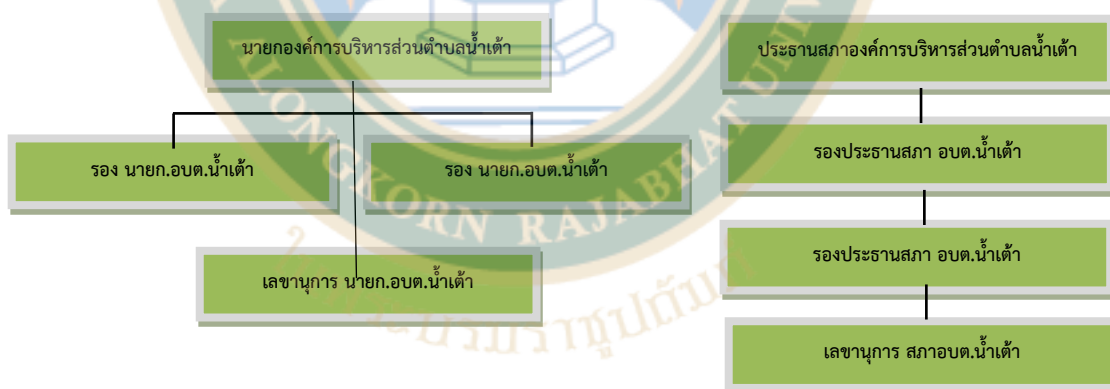
นอกจากนี้ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เหมือนกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ กล่าวคือ จะ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภา จำนวนหมู่บ้านละหนึ่งคน ทำหน้าที่ เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการ สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภา เป็นหลัก มีประธานสภา เป็นหัวหน้า มีรองประธานสภา เป็นผู้ช่วย และมีเลขานุการสภา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานประชุมสภา

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็น ผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองคน และมีเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการบริหารงาน



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นผู้ทำงาน

ประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัด และหัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรแบ่งออกเป็นหน่วยงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ซึ่งแต่ละสำนัก/กอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการ อีกทั้งยังมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการกำกับเร่งรัดการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติราชการ มีงานที่ต้องรับผิดชอบดูแล ได้แก่ งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

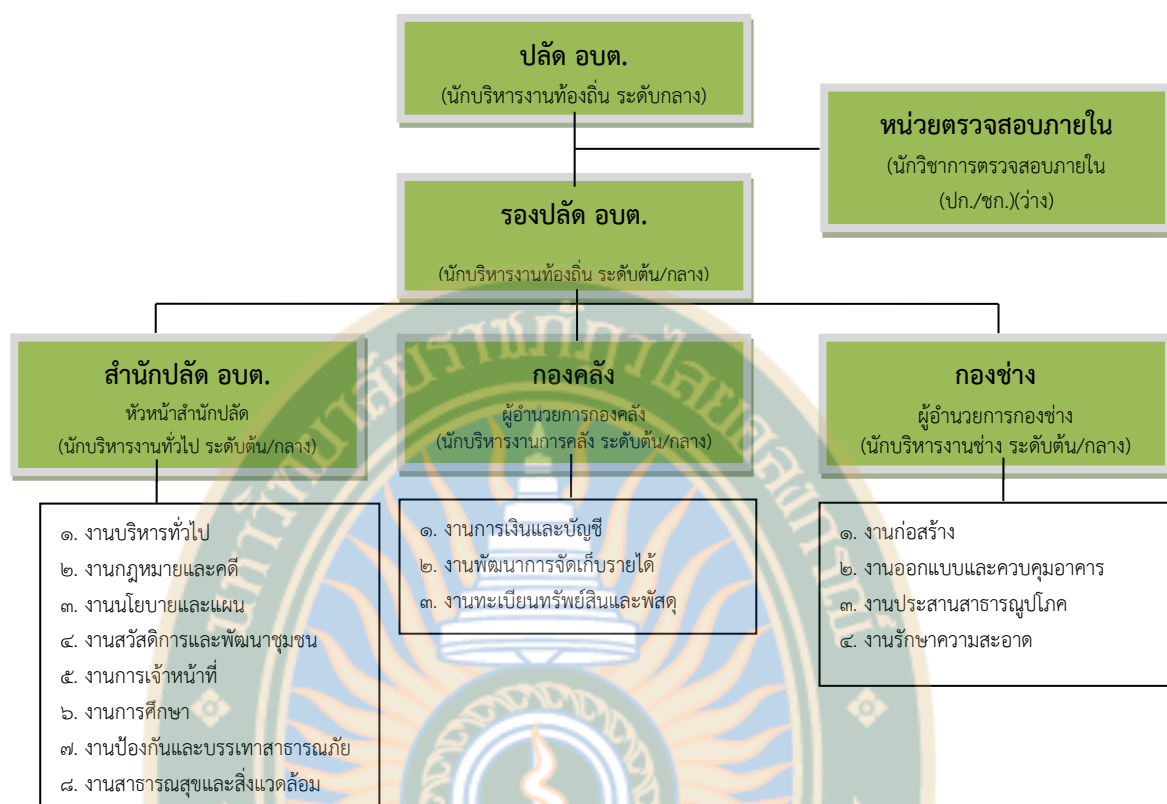
2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงินเพื่อให้เป็นไปตามงบประมาณ การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน บันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนและรายงานทางการเงิน ตรวจสอบหลักฐาน ใบสำคัญจ่ายเงิน ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง เร่งรัดจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตต่าง ๆ ซึ่งรายได้จากการจัดเก็บจะถูกจัดสรร และผลักดันไปสู่โครงการต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผล

3. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย แผนการปฏิบัติงาน ก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุง จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงาน ในการวางโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31



ภาพที่ 4 โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ค่านิยมขององค์กรและวัฒนธรรมองค์การ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ

การทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

ฐิติกรณ อาจะสมิต (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 302 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์แนวทางการพัฒนาและเงื่อนไขความสำเร็จ โดยหลักการมี 5 ด้าน คือ หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน

สุวิณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จำนวน 159 คน โดยคำนวณจากตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ทิพวัลย์ รามรัง และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร และหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประชากรที่ศึกษา คือกลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการสุ่มแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่มีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเองช่วยเหลือกัน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่ในการทำงาน

ธัญญา เรืองเมธิกุล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จากการวิจัย พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในลำดับต่อไป ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ทำการศึกษาองค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย และเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง มีการสังเกตการณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แบบจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญเพื่อให้ความหมายตีความ วิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อความหมายขององค์การแห่งความสุข ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับ

องค์กรแห่งความสุข ซึ่งให้ความหมายว่าเป็น องค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความสุข ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสุข 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) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

หยิดา ยันตะบุษย์ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสัมพันธ์และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อนุมัติศึกษาได้มาจากแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ นิรจารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีแนวทาง 6 ที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน 43 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวน 40 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ (Krejcie and Morgan, 1970)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน

3.2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านความรักในงาน 4) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

ขององค์กร 5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ตอบ 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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีปัจจัยที่เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีปัจจัยที่เห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีปัจจัยที่เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีปัจจัยที่เห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด 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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเป็นชนิดปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

3.3 วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Hackman และ Oldham (1980 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553) Gardner (2004 อ้างถึงใน ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2548 อ้างถึงใน บุศยรินทร์ ธนทวีรัตน์, 2555) และนำมาปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยหาค่า IOC ในกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทำแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ผลการตรวจสอบความเที่ยงด้วยค่า Cronbach's alpha พบว่า อยู่ระหว่าง .768-.913 จึงถือได้ว่ามีความเที่ยงเพียงพอที่จะใช้เก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด จุดมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดจุดมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า 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 โดยผู้วิจัย กำหนด เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์พิณิจ, 2554) 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

2.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบ สมมติฐาน โดยจะแทนด้วยสัญลักษณ์ “r” โดยสูตรในการคำนวณค่าจะเป็นดังนี้

$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

โดยกำหนดให้

r_{xy} คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

x_i คือ ค่าตัวแปร x ณ ชุดข้อมูลที่ i

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปร x

y_i คือ ค่าตัวแปร y ณ ชุดข้อมูลที่ i

$\bar{y}$ คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปร y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 โดยมีรายละเอียด

ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed)

มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .91–1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .71–.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .31–.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .01–.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

M แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

A แทน ผลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้าทั้ง 5 ด้าน

B แทน ผลรวมองค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า ทั้ง 8 ด้าน

A_{11} แทน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

A_{21} แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

A_{31} แทน ปัจจัยด้านความรักในงาน

A_{41} แทน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

A_{51} แทน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

B_{11} แทน สุขภาพดี (Happy Body)

B_{21} แทน น้ำใจงาม (Happy Heart)

B_{31} แทน สังคมดี (Happy Society)

B_{41} แทน ผ่อนคลาย (Happy Relax)

B_{51} แทน หาความรู้ (Happy Brain)

B_{61} แทน ทางสงบ (Happy Soul)

B_{71} แทน ปลอดภัย (Happy Money)

B_{81} แทน ครอบครัวดี (Happy Family)

P -Value แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	42.50
หญิง	23	57.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จำนวน 40 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	8	20.00
31-40 ปี	21	52.50
41-50 ปี	6	15.00
51-60 ปี	5	12.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งช่วงอายุที่มีจำนวนประชากรสูงที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ลำดับที่ 2 คือ ช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ลำดับที่ 3 คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และลำดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	32	80.00
สมรส	7	17.50
หม้าย	1	2.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งสถานภาพ โสด มีจำนวนสูงที่สุด คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ลำดับที่ 2 คือ สถานภาพสมรส จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ลำดับที่ 3 คือ สถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	22.50
ปริญญาตรี	28	70.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งระดับปริญญาตรี มีจำนวนสูงสุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ลำดับที่ 2 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ลำดับที่ 3 คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	7.50
1-5 ปี	24	60.00
6-10 ปี	10	25.00
มากกว่า 10 ปี	3	7.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนสูงสุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ลำดับที่ 2 คือ ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ลำดับที่ 3 มี 2 กลุ่มเท่ากัน คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

ตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ
ข้าราชการ	9	22.50
พนักงานจ้าง	31	77.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งพนักงานจ้าง มีจำนวนสูงสุด คือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

สังกัด	ความถี่	ร้อยละ
สำนักปลัด	12	30.00
กองคลัง	15	37.50
กองช่าง	13	32.50
รวม	27	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า สังกัดของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งกองคลัง มีจำนวนสูงสุด คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ กองช่าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และลำดับสุดท้าย คือ สำนักปลัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ



3487326460

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของอัตราเงินเดือนสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 40)

อัตราเงินเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	8	20.00
10,001-20,000 บาท	24	60.00
20,001-30,000 บาท	5	12.50
30,001-40,000 บาท	3	7.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า อัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวนสูงสุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ลำดับที่ 2 คือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ลำดับที่ 3 คือ อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ลำดับสุดท้าย คือ อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า

	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
A1	40	4.75	1.49
A21	40	4.56	.37
A31	40	4.38	.59
A41	40	4.55	.38
A51	40	4.39	.53
A	40	4.53	.52
Valid n (listwise)	40		

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.49 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 3. ปัจจัยด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และ 5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า

	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B11	40	3.61	.62
B21	40	4.42	.39
B31	40	4.37	.50
B41	40	4.24	.61
B51	40	4.48	.43
B61	40	4.45	.59
B71	40	4.37	.58
B81	40	4.53	.52
B	40	4.31	.42
Valid n (listwise)	40		

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้านในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. สุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 2. น้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 3. สังคมดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 4. ผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และ 5. หาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 6. ทางสงบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 7. ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 และ 8. ครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	.18	.27
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	.16	.33
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	.39	.01*
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	.40	.01*
ความสุขด้านที่ 5 ทาความรู้ (Happy Brain)	.17	.30
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	.32	.05*
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	.12	.46
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	.83	.00*
ความสุขโดยรวม	.41	.01*

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลของปัจจัยด้านผู้นำองค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .41) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .39) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .40) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .32) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .83) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	.73	.00*
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	.66	.00*
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	.60	.00*
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	.72	.00*
ความสุขด้านที่ 5 ทาความรู้ (Happy Brain)	.53	.00*
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	.52	.00*
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	.47	.00*
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	.73	.00*
ความสุขโดยรวม	.79	.00*

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .79) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .73) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .66) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .60) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .72) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .53) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .52) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ .47) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .73) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรักในงาน	นัยสำคัญของความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	.70	.00*
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	.51	.00*
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	.55	.00*
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	.72	.00*
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	.59	.00*
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	.76	.00*
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	.35	.02*
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	.76	.00*
ความสุขโดยรวม	.79	.00*

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลของปัจจัยด้านความรักในงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .79) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .70) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .51) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .55) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .72) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .59) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .76) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ .35) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .76) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขในการทำงาน
ในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน ค่านิยมร่วมขององค์กร	นัยสำคัญของ ความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	.72	.00*
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	.66	.00*
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	.63	.00*
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	.78	.00*
ความสุขด้านที่ 5 ทาความรู้ (Happy Brain)	.64	.00*
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	.65	.00*
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	.50	.00*
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	.74	.00*
ความสุขโดยรวม	.85	.00*

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .85) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .72) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .66) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .63) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .78) ด้านทาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .64) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .65) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ .50) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .74) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของความสุข	ค่าความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	นัยสำคัญของ ความสัมพันธ์
ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	.40	.01*
ความสุขด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	.46	.00*
ความสุขด้านที่ 3 สังคมดี (Happy Society)	.66	.00*
ความสุขด้านที่ 4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)	.65	.00*
ความสุขด้านที่ 5 หาความรู้ (Happy Brain)	.43	.00*
ความสุขด้านที่ 6 ทางสงบ (Happy Soul)	.42	.00*
ความสุขด้านที่ 7 ปลอดภัย (Happy Money)	.15	.37
ความสุขด้านที่ 8 ครอบครัวดี (Happy Family)	.69	.00*
ความสุขโดยรวม	.61	.00*

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .61) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .40) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .46) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .66) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .65) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .43) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .42) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .69) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

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

ระดับขององค์กรแห่งความสุขที่มากที่สุดโดยเฉลี่ย คือ ด้านครอบครัวดี และน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าจะต้องปรับปรุงเรื่องสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้าทุกคนจะต้องมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า มีค่านิยมร่วมกัน จึงเกิดความร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มีประสบการณ์ทำงาน (ในหน่วยงานนี้) อยู่ที่ 1-5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 สังกัดกองคลัง มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($M = 4.53$) พิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำองค์กร ($M = 4.75$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($M = 4.56$) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($M = 4.54$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($M = 4.39$) และด้านที่มีค่าน้อยสุด คือ ด้านความรักในงาน ($M = 4.38$) ตามลำดับ

5.1.3 องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัวดี ($M = 4.53$) รองลงมา คือ ด้านหาความรู้ ($M = 4.48$) ด้านทางสงบ ($M = 4.45$) ด้านน้ำใจงาม ($M = 4.42$) ด้านสังคมดี ($M = 4.37$) ด้านปลอดภัย ($M = 4.37$) ด้านผ่อนคลาย ($M = 4.24$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี ($M = 3.61$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .41) พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กรกับความสุขเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคม (ค่าความสัมพันธ์ .39) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .39) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .31) และด้านครอบครัว (ค่าความสัมพันธ์ .82) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ปัจจัยด้านความรักในงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .79) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .70) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .50) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .55) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .71) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .58) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .75) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ .35) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .75) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .84) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .71) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .66) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .63) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .77) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .63) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .65) ด้านปลอดภัย (ค่าความสัมพันธ์ .50) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .73) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่าความสัมพันธ์ .61) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพดี (ค่าความสัมพันธ์ .40) ด้านน้ำใจงาม (ค่าความสัมพันธ์ .46) ด้านสังคมดี (ค่าความสัมพันธ์ .66) ด้านผ่อนคลาย (ค่าความสัมพันธ์ .65) ด้านหาความรู้ (ค่าความสัมพันธ์ .42) ด้านทางสงบ (ค่าความสัมพันธ์ .42) และด้านครอบครัวดี (ค่าความสัมพันธ์ .69) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระดับของความสุขด้านสุขภาพดี ต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เนื่องจาก จากความเครียดและความกดดัน การนั่งประชุมติดต่อกันเป็นเวลานาน การเร่งทำงานจนลืมเวลารับประทานอาหาร ทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ ไม่ค่อยได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ บางคนยังมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่ออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่ผิดหลักโภชนาการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้มีปัญหาสุขภาพได้ง่าย และเป็นอันตรายอย่างมาก ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า จึงต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องสุขภาพ ต้องมีร่างกายแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ค่านิยมขององค์กรและวัฒนธรรมองค์การ ควรกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกรณ อัจจะสมิต (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์แนวทางการพัฒนาและเงื่อนไขความสำเร็จ โดยหลักการมี 5 ด้าน คือ หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง

ปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากร จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรัง และคณะ (2561) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหาร รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีความประทับใจ ในความเป็นพี่เป็นน้อง และปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุข ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น แนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ระดับคณะ คณาจารย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกันเกิดความผูกพันกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยพบว่า ภาพรวมพนักงานมีความสุขในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ทำการศึกษาองค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ซึ่งให้ ความหมายว่าคือ องค์กรที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความสุข ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แนวทางการสร้างองค์การแห่ง ความสุขต้องเลือกที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสาร กลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 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 ทยิดา ยันตะบุษย์ และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีแนวทาง 6 ที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า เมื่อมองจากภาพรวมจากปัจจัยทาง 5 ด้าน พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสูงสุด โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่เข้มข้นที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านความรักในงาน และลำดับที่สามคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งค่านิยมร่วมขององค์กร จะต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติ มีข้อกำหนดร่วมกันกับเป้าหมายสูงสุดขององค์กรหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนรับรู้ ร่วมแรงร่วมใจกันยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ระดับขององค์กรแห่งความสุขที่สูงที่สุดโดยเฉลี่ย คือ ด้านครอบครัวดี และต่ำที่สุด 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 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสัมพันธ์กับความสุขสูงสุด ค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกเข้าที่ทำงาน และเมื่อเข้าที่ทำงานแล้ว ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินและการคลัง งานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อนและความเสี่ยงแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า กับตำบลใกล้เคียง เนื่องจากบริบทสภาพพื้นมีลักษณะคล้ายกัน



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

บรรณานุกรม

- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *ความรอบรู้ด้านสุขภาพ : กระบวนการปฏิบัติการเครื่องมือประเมิน. ไอดี ออล ดิจิตอล พรินท์.*
- ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]* มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ. รายงานการวิจัยอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.*
- จิระสันต์ วงษ์รสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- จิรา เตมิจิตรอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข.*
<http://www.mahidol.ac.th/mahidol.ra/rapc/>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. สองขาครีเอชั่น.*
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ฐิติกรณ์ อาจะสมิต. (2563). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ณัฐพันธ์ เชนนนท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- หยิดา ยันตะบุษย์. (2558). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.*
- ทิพวัลย์ รามร และसानิต ฤทธิมนตร์. (2561). *แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(1), 185-208.*
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด*
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.*

- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อินโนกราฟิก.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุศรินทร์ ธนทวินันต์. (2555). *ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2531). *การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). *องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2).
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. จามจุรีโปรดักท์
- พิชญาภา วงศ์หมัดทอง. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนัชา จันทเขต. (2551). *ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ลลิตา แท่งเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2540). *ทิศทางปฏิรูปบริการสุขภาพไทย*. สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. รายงานการศึกษาอิสระ, กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. HAPPY WORKPLACE. (Online). <https://www.thaihealth.or.th/?p=232292>
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*.

- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวีณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี, และวสันต์ เหลืองประภทร์. (2559). องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(1), 167-183.
- อัปชีซิส ฮามิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Best. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Beyer, J. E. and Marshall, J. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. *Nursing Outlook*. 29, 662-665.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting Literacy and practice*.
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_frame.pdf,
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting Literacy and practice*. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_frame.pdf,
- Cooper, C. L. and Cartwright, S. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publication Inc.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- England, G. W. (1975). *The manager and his values: An International Perspective from the United States, Japan, Korea, India and Australia*. Cambridge, M. A.: Ballinger.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1999). *Understanding and Managing organization Behavior*. 2nd ed. Addison-Wesley.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Kjerulf. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Knoop, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128, 683-690. <http://doi.org/10.1080/00223980.1994.9921297>
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.

- Maslow, A. H. (1960). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). Employee Passion. *Perspective, Employee Work Passion*. 1(3), 2019, from <http://www.kenblanchard.com>
- Walton, R. E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review 27, 3-12.
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupation Psychology*. 63, 193-210.
- Wollack. (1971). Development of the Surer of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.





3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไททัศน์ มาลา กรรมการและเลขานุการ
 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 จังหวัดปทุมธานี
2. อาจารย์ ดร.ดาวราย ลิ้มสายหัว อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 จังหวัดปทุมธานี
3. อาจารย์ ดร.ฤทัยทิพย์ จันทรสระแก้ว อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 จังหวัดปทุมธานี



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า
อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริง ด้วยตัวเอง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในการสรุปผลโดยภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รัตนา ไกรจิตต์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. สถานภาพ
☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง
☐ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์ทำงาน (ในหน่วยงานนี้)
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
6. ตำแหน่ง
☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานจ้าง
7. สังกัด
☐ สำนักปลัด ☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
8. อัตราเงินเดือน
☐ ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท
☐ 40,001 – 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท



3487326460

VRU-IThesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และเลือกตอบด้วยการให้ความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ อบต.น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ เช่น ส่งพนักงานเข้าอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านต่าง ๆ					
3. ผู้บริหารมักไต่ถามถึงพนักงานอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ					
4. ผู้บริหารมีความเด็ดเดี่ยวและเฝ้ายามในการตัดสินใจใช้เหตุผลและข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และมี การลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
5. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขของ อบต.น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
เป็นทีมเดียวกัน ปราศจาก ความรู้สึกอิจฉา ริษยา แบ่ง พรรคแบ่งพวก					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
1. ท่านรับรู้พื้นฐานของ บุคลากรทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในหน่วยงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านร่วมมือกันทำงานจนเกิด สังคมที่เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลกัน					
3. บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านสนทนาพูดคุยอย่างเป็น มิตร เกิดมิตรภาพที่ดีในการ ทำงาน					
4. ท่านมีความสุขในการ ปฏิบัติงานเมื่ออยู่ท่ามกลาง เพื่อนร่วมงานที่มีความรักและ ความปรารถนาดีต่อกัน					
5. ท่านมีการวางแผนการ ทำงานร่วมกับคนอื่น					
ปัจจัยด้านความรักในงาน					
1. ท่านรู้สึกผูกพันต่องานที่ รับผิดชอบ					
2. ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็น องค์ประกอบของงาน					
3. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น เพื่อก้าวหน้าและปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ					
5. ท่านไม่คิดจะย้ายจาก หน่วยงานไปทำงานที่อื่น					



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขของ อบต.น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร					
1. ท่านมีข้อกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร					
2. ท่านมีความรอบรู้ในงาน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาศักยภาพตัวบุคคลอยู่ เสมอ เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร					
3. ท่านทำงานเป็นทีม มีความ รับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ลุล่วงตรงตามเวลาที่ กำหนด					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมต่อ องค์กร					
5. ท่านมีใจรักบริการ มีความ เอื้อเฟื้อ ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นสำคัญ					
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
1. ท่านคิดว่าองค์กรจ่าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับผล การปฏิบัติการ					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อเทียบ กับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนสอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เมื่อ เทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านคิดว่าองค์กรวาง มาตรการในการป้องกัน					



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขของ อบต.น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
อันตรายจากการทำงานได้อย่าง เหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าองค์กรให้ ความสำคัญกับสภาพการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพที่ดีของท่าน					



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเต้า ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้เลือกตอบด้วยการให้ความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

องค์กรแห่งความสุขของ อบต. น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
สุขภาพดี (Happy Body)					
1. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านรับประทานอาหารเข้าเป็นประจำทุกวัน					
3. ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่					
4. ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ หรือสุราที่บ้าน					
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่าน					
น้ำใจงาม (Happy Heart)					
1. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
2. ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน					
3. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง					
4. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
5. ท่านได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					

องค์กรแห่งความสุขของ อบต. น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
สังคมดี (Happy Society)					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม					
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน					
3. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถ ขอความช่วยเหลือจากคนใน ชุมชนได้					
4. ท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มี ความสุข					
5. ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข					
ผ่อนคลาย (Happy Relax)					
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกที่ท่าน ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
2. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิต ของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง					
3. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่าน สามารถจัดการกับปัญหาได้					
4. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ ท่าน ทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง ปลูกต้นไม้ ฯลฯ					
หาความรู้ (Happy Brain)					
1. ท่านสนใจในการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม จากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ					
2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการ อบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถ ของตนเอง					



3487326460

VRU :Thesis 65U53330103 Complete / rev: 22092025 11:56:31

องค์กรแห่งความสุขของ อบต. น้ำเต้า	ระดับ 5 มากที่สุด	ระดับ 4 มาก	ระดับ 3 ปานกลาง	ระดับ 2 น้อย	ระดับ 1 น้อยที่สุด
ทางสงบ (Happy Soul)					
1. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/การให้ทาน					
2. ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ					
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่าง จริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
4. ท่านยอมรับและขอโทษใน ความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วม รับผิดชอบ					
5. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือ ช่วยเหลือท่าน					
ปลอดภัย (Happy Money)					
1. ท่านผ่อนชำระหนี้ตาม กำหนดเวลาทุกครั้ง					
2. ท่านผ่อนชำระหนี้สินต่างๆได้ ด้วยตนเอง					
3. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละ เดือน					
ครอบครัวดี (Happy Family)					
1. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว อย่างเพียงพอ					
2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว เสมอ					
3. ท่านมีความสุขกับครอบครัว ของท่าน					

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / revc: 22092025 11:56:31

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัตนา ไกรจิตต์
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	54/1 หมู่ 7 ตำบลบ้านคลัง อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



3487326460

VRU iThesis 65U53330103 Complete / recv: 22092025 11:56:31