

ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข
กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
The Opinions of the Employees Towards the Happy Organization:
A Case Study of Bang Bua Thong Municipality Nonthaburi Province

ภรณ์ทิพย์ อินทวงศ์¹ วิจิตรา ศรีสอน² สันฐาน ชยนนท์³

Porntip Intawong, Wijittra Srisorn, Sunthan Chayanon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทองทั้งหมดจำนวน 407 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way Anova) ด้วยค่า F-test ซึ่งได้ผลการวิจัย ดังนี้ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขแตกต่างกัน และแนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุข พบว่า ต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรที่ดี มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชัดเจน รวดเร็ว มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันและร่วมสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติต้องยืนหยัดอยู่บนความถูกต้องยุติธรรม สร้างวินัยในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

Received: 2021-02-08 **Revised:** 2021-03-12 **Accepted:** 2021-03-13

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: S61463825028@ssru.ac.th

² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

³ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

คำสำคัญ (Keywords): องค์กรสร้างสุข; แนวทางสร้างสุข; องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The objectives of this research were to examine the opinion levels of employees toward the happy organization, to compare the opinions of personal factors, and to indicate the guideline for the happy organization development. The study was a quantitative research by using the questionnaire to collect and conduct the data. The target group of this study is the employees of Bang Bua Thong Town Municipality. The group sample consists of 407 employees. Data were then analyzed using descriptive statistics included percentage, mean and standard deviation. Hypothesis Testing divided by the difference of personal factors using T-test and F-test with One Way Anova. The results of the study revealed that the opinion levels of employees toward the happy organization as a whole was in a good level When considering the difference of personal factors, it was found that the opinions toward the happy organization were difference. And having a good coordination, clarity, skilfulness, efficiency tools, developing employee's performance, building unity and friendship, honesty and self-discipline between departments in the organization were the guideline for the happy organization development.

Keywords: Organization for Creating Happiness; Guidelines for Creating Happiness; Organization of Happiness

บทนำ (Introduction)

องค์กรหรือสถานที่ที่เรากำลังปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ชีวิตในการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวนานมากถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) เป็นอย่างน้อย โดยกิจกรรมหลักคือ การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่การมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพียงอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานของตน และเป้าหมายขององค์กรสำเร็จได้อย่างที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้นคำถามคือเราจะทำอย่างไรเพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ในอดีตและปัจจุบันพบว่า การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Jones and Callan, 2005) ยกตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่น ที่ได้นำแนวความคิดการบริหารแบบมีทางเลือก (Option Management) ของ Kato (1999) มาใช้ในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน โดยถือว่าความพึงพอใจของพนักงานต้องมาก่อนความพึงพอใจของลูกค้า เพราะถ้าพนักงานไม่มีความสุข แล้วลูกค้าจะมีความสุขได้อย่างไร โดยเน้นหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงาน การมีส่วนร่วม เกิดการเห็นคุณค่าและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขส่งผลต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสมพร้อมรับกับสถานการณ์ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น สถานที่ทำงาน (Workplace) หรือองค์กรจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ และเกิดความสุข จากคำถามที่ว่าเราจะทำอย่างไรเพื่อสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คำตอบจะเห็นได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า และองค์กรเป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาคนในองค์กร ดังนั้น สิ่งที่จะสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้คือ “ความสุข” ซึ่งในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจโดยส่วนกลางมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของตน และเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสิ่งสำคัญคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำอย่างไรเพื่อให้บุคลากรในการปฏิบัติงานมีคุณภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน คำตอบคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องสร้างองค์กรสร้างสุขให้เกิดขึ้น เนื่องจากพิจารณาจากมติคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และมติคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ของแต่ละจังหวัด มีอัตราการลาออกของพนักงาน

จ้างและการโอน (ย้าย) ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในทุก ๆ เดือนเป็นจำนวนมาก (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี, 2563)

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นแรงสนับสนุนและเป็นแรงผลักดัน ทำให้ผู้วิจัยเกิด ความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ในประเด็นขององค์กรสร้างสุขขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยเริ่มจากองค์กรที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ ณ เทศบาลเมืองบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยองค์กรได้มีแนวทางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ คือการเป็นเมืองแห่งความสุขและอยู่สบาย ภายใต้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามวิสัยทัศน์ได้นั้น คนในองค์กร จะต้องมีความสุข พร้อมทั้งจะมอบความสุขให้กับประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข กรณีศึกษา เทศบาล เมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขกรณีศึกษาเทศบาลเมือง บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุขให้กับเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำ ความเข้าใจด้วยวิธีการแสวงหาความรู้เป็นหลักมุ่งเน้นในข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence)

2. ประชากร

พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ตามจำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวน 407 คน (เทศบาลเมืองบางบัวทอง, 2563)

3. เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือใน การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในภาคสนาม โดยแบบสอบถามนั้น ประกอบด้วย 3 ส่วน แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้พนักงานเทศบาลเฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะเป็น แบบการตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุข เป็นคำถามประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติสัจการแห่งตน 3) มิติบุคคล และ 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ

เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุขอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษางานวิจัย ในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) โดยมีการศึกษามาจากแนวความคิดหลักการทางทฤษฎี ข้อมูลต่าง ๆ จากทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรสร้างสุข และการศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้นและความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุข การสำรวจในครั้งนี้ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บจากข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามมอบให้พนักงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้ประสานขององค์กร หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้วซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 407 ฉบับ คิดเป็น 100 % จึงนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

5.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้พนักงานเทศบาลเฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต้องกรสร้างสุข เป็นคำถามประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติสัจการแห่งตน 3) มิติบุคคล และ 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ

เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับแล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต้องค์กรสร้างสุข กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยค่าสถิติ (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Anova) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Test)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยสรุปและพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มประชากร จำนวน 407 คน ข้อมูลส่วนบุคคลอธิบายได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 55.28 เพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.06 อายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.89 อายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.17 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 สถานภาพสมรสพบว่า มีสถานภาพโสดจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 มีสถานภาพสมรสจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 ระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 ระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รายได้พนักงานเทศบาลเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้ระหว่าง 10,000–20,000 บาท จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 54.79 รายได้ระหว่าง 20,001–30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ

24.08 รายได้ระหว่าง 30,001–40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.32

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขในภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.17$) ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน โดยสูงสุด คือด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน และด้านมิติบุคคล แยกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 มิติมุ่งความสำเร็จ ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.26$) ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยสูงสุดคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ ($\mu = 4.19$) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเป็นหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\mu = 4.10$) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu = 4.07$) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับสาธารณะ ($\mu = 4.05$) ท่านรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\mu = 3.91$) ตามลำดับ

2.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน ในภาพรวม มีความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.17$) ในรายด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยสูงสุดคือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้างที่ผ่านมามีความเหมาะสม ($\mu = 4.19$) รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรของท่านจัดให้ ($\mu = 4.17$) หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงทำให้ท่านก้าวหน้าในสายงานอาชีพนี้และท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($\mu = 4.07$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานภายในองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 4.05$) ตามลำดับ

2.3 มิติบุคคล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.15$) ในรายด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีระบบดูแลสุขภาพที่ดีและพนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรเท่าเทียมกัน ($\mu = 4.01$) พี่เลี้ยงของท่านสอนวิธีการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี ($\mu = 3.95$) ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.71$) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ($\mu = 3.03$) ตามลำดับ

2.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.33$) ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยสูงสุด คือ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.22$) และมีความคิดเห็นระดับมาก มีจำนวน 4

ด้าน ได้แก่ คือ ในองค์กรมีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.20$) องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพบุคลากรภายในองค์กรและพนักงานมีความสามัคคีกัน ในองค์กร มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ($\mu = 4.19$) ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.17$) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ค่าสถิติ t-test = -10.101, Sig = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านเพศที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 อายุ พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข มีค่า Sig < 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ด้านมิติบุคคล และด้านมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า F-test = 15.344, Sig = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H₁ หรือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในด้านอายุที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำมาทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Scheffe' Test ผลที่ได้จากทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ ดังนี้ พนักงานอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านอายุ ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี พนักงานอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านอายุ ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านอายุ ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี

3.3 สถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขมีค่า Sig < 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติบุคคล และด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ในภาพรวม พบว่า ค่า t-test = 9.236, Sig = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H₁ หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ (Scheffe' Test) ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้

คือ ค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขในด้านสถานภาพสมรส ได้แก่ สมรสมีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในด้านสถานภาพสมรสต่ำกว่าโสด

3.4 การศึกษา พบว่า ในความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข มีค่า Sig. <0.05 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ, มิติมุ่งสัจการแห่งตน, ด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ และค่า Sig. >0.05 1 ด้าน ได้แก่ มิติบุคคล ทดสอบในภาพรวม พบว่า F-test = 15.393, Sig. = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ Scheffe Test ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยความแตกต่างในรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ ดังนี้ พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท และพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท

3.5 รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน พนักงานเทศบาล พบว่า ในความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข มีค่า Sig. <0.05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ, ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน, ด้านมุ่งมิติบุคคล, และด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ทดสอบในภาพรวม พบว่า F-test = 6.780, Sig. = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ Scheffe Test ผลที่ได้จากการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปผลได้ คือ พนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในภาพรวม ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาท และพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ในภาพรวม ด้านรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 30,001–40,000 บาท

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุขให้กับเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

1. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องของการประสานขอข้อมูลสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชัดเจนรวดเร็ว
2. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพ
3. มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานจึงจะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นได้
4. ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ร่วมแรงร่วมใจกัน ภายในองค์กรมีความสามัคคีต่อกัน และร่วมสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีความรัก จริงใจต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
5. ยืนหยัดอยู่บนความถูกต้องยุติธรรม สร้างวินัยในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

อภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุข กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขในภาพรวมอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก พบว่าความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้านสูงสุด คือ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์และมีความคิดเห็นระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ด้านมิติบุคคล จำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ได้แก่ การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับสาธารณะ และการรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานขององค์กรตามลำดับ ซึ่งนั่นหมายความว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนและพนักงานในองค์กรรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรและมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดในเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผลประกอบการเชิงธุรกิจ เป็นกระบวนการที่อยู่เหนือกว่าความสุขหรือความพึงพอใจของพนักงานโดยการมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของผลลัพธ์ที่ต้องการ (Hewitt Associates, 2009)

ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ได้แก่ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้างที่ผ่านมามีความเหมาะสม มีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรของท่านจัดให้หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง ทำให้ท่านก้าวหน้าในสายงานอาชีพนี้ตามลำดับ ซึ่งมิติสัจการแห่งตน หากได้ยืดอกคิดสงสัยว่า คืออะไร มิติสัจการแห่งตนในที่นี้ คือมิติที่มุ่งให้เห็นถึงความต้องการของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร และองค์กรมีการตอบสนองความ

ต้องการของพนักงานมากนักน้อยเพียงใดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Locke(1976) ที่ได้นำเสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 8 ด้าน คือ

1) งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หากบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว

2) ค่าตอบแทน (Pay) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกันและมีคุณสมบัติแบบเดียวกัน

3) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) ในการทำงานทุกคนมักคาดหวังการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความพึงพอใจที่คล้ายกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Verbal Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะเป็นการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ

5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท สภาพห้องทำงาน และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก มีส่วนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน

6) ตัวบุคคล (Self) เช่น ทักษะ ประสิทธิภาพในงาน ความสามารถในการรับแรงกดดันได้ การรับมือกับความขัดแย้ง การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ เป็นต้น

7) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, Co-workers and Subordinates) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน

8) องค์การและการจัดการ (Company and Management) คือ การมีนโยบายที่ชัดเจนด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ หรือเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บทบาทในงานมีความชัดเจน เป็นต้น

ด้านมิติบุคคล มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ได้แก่องค์กรของท่านมีระบบดูแลสภาพที่ดีและพนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดี องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรเท่าเทียมกัน มีพี่เลี้ยงสอนวิธีการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรตามลำดับ ซึ่งมีมิติบุคคลในความหมายนี้คือการที่องค์กรมองความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับและพร้อมที่จะเติมเต็มศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO, 2007 quoted in Joint UNECE /EUROSTAT /ILO Seminar on the Quality of Work, 2007, p. 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ดี ในกรอบแนวคิดงานที่มีความเหมาะสมดี (Decent work) ควรมี 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การได้รับโอกาสในการทำงานที่ดี (Opportunities for Work)
- 2) สภาพการทำงานที่มีอิสระ (Work in Conditions of Freedom) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระได้เลือกลักษณะงาน โดยไม่มีเงื่อนไขในลักษณะผูกมัดหรือการบังคับให้ทำงาน
- 3) ผลผลิตของงานที่ดี (Productive Work) กล่าวคือ เมื่อผลผลิตของงานดี ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ
- 4) ความเท่าเทียมในการทำงาน (Equity in Work) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) ความมั่นคงในงาน (Security at Work) องค์กรควรมีกองทุนเพื่อจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- 6) ความมีเกียรติในงาน (Dignity at Work) คือ การได้รับความเคารพนับถือ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ด้านมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุข ได้แก่ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ในองค์กรมีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพบุคลากรภายในองค์กรและพนักงานมีความสามัคคีกันในองค์กร มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมตามลำดับ ซึ่งมิตินี้มุ่งตอบโจทย์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานในองค์กรหรือแม้กระทั่งความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรด้วยกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory) McClelland (quoted in Reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้วจะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- (1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จ ในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ที่ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบ
- (2) ความต้องการอำนาจ (Need For Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ
- (3) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขกรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรสร้างสุขกรณีศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกันทุกด้าน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเพศ โดยพนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ เพศที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงนั้นมีความสุขต่อการทำงานในองค์กรและทำให้เกิดองค์กรสร้างสุขมากกว่าเพศชาย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชินสรา ร่มเชื่อน (2559) ที่ได้ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา ซึ่งมองว่าความสุขในการทำงานเกิดกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากในการทำงานนั้นสภาพการทำงานของเพศหญิงมีปัญหา และอุปสรรคน้อยกว่าเพศชาย และเพศหญิงมีการทำงานเชิงระบบ

ด้านอายุ พนักงานในองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในแต่ละมิติแตกต่างกันซึ่งในแต่ละช่วงอายุนั้นมีความแตกต่างกันเกิดขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิณา ไชยแสนย์และคณะ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษพบว่า แต่ละช่วงอายุของพนักงานนั้นมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยเริ่มจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพดี (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านสถานภาพสมรส พบว่าสมรส มีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขต่ำกว่าโสด ทั้งนี้พบว่าการทำงานของคนโสดนั้นมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าสถานภาพสมรส ทั้งในด้านภาระผูกพัน ข้อจำกัดที่น้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งแตกต่างหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศยา หวังพลายเจริญสุข (2558) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสร้างสุขการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสมีความสุขมากกว่าคนโสดเนื่องจากการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดีพร้อมกับพบว่าความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การได้ทำงานที่รัก การได้ทำงานที่ชอบ การมีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้านางานที่ดี ปรึกษาได้ การอยู่ร่วมกันในบรรยากาศแบบครอบครัว มีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน และยังรวมไปถึงระบบ การบริหารจัดการขององค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานอีกด้วย

ด้านการศึกษา ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นมีความคิดเห็นต่อองค์กรสร้างสุขมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับเขาว์ อารมณ์ของพนักงานในองค์กร พบว่าองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับระดับเขาว์อารมณ์ของพนักงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโทชั้นปีที่ 1 และ 2 สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่มีงานประจำในบริษัท ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าพนักงานในองค์กรที่มีเพศ อายุ ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท และ ระดับชั้นปีที่กำลังศึกษา แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับการเอาใจใส่ผู้อื่น การให้ระดับความสำคัญกับทักษะทางสังคมการตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมตนเองและการสร้างแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุขให้กับเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า แนวทางในการสร้างองค์กรสร้างสุขให้กับเทศบาลเมืองบางบัวทอง คือ การสร้างความพึงพอใจในงาน คือ การสร้างความก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการยอมรับนับถือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และที่สำคัญคือการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่เหนือความสุขหรือความพึงพอใจในงาน โดยเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่พร้อมทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ควรให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารที่มีระบบ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ควรกำหนดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และควรทำความเข้าใจกับพนักงานให้ชัดเจนจนถึงแนวนโยบายที่จะดำเนินการ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวนโยบายขององค์กรด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานขององค์กรสร้างสุขตามไปด้วย
2. ควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายหน้าที่การงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ควรมีการแจ้งแผนงานให้พนักงานรู้และเข้าใจ เพื่อการเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
3. ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงในการปฏิบัติงานและการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในงาน

4. ให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตของงาน ในความรับผิดชอบ ให้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้ง คำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

5. ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

6. ผู้นำที่ดีควรมีการปฏิบัติงานที่ดีมีภาพลักษณ์น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ จึงควรเป็นผู้มีความอดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์อย่างดี มีความกระตือรือร้น ความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ความสุขในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะการปฏิบัติงานและประเภทของงาน เพื่อผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการบริหารการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา . (2563). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542. สืบค้น 5 มกราคม 2563, จาก

<http://www.krisdika.go.th/lawChar>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). สืบค้น 16 กรกฎาคม 2560, จาก

<http://www.nesdb.go.th>.

ชนิสรา ร่มเชื่อน. (2559). แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา (Guidelines for Creating Happy Organizations for Pattaya City). งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต (วิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัทยา หวังพลายเจริญสุข. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ. วารสารวิจัยและพัฒนา. 13(2), 19-30

- สุวีณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภัทร์. (2559). องค์การแห่งความสุขของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการ
ปกครอง การบริหารการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์นโยบาย*. 6(1), 167-183
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี. (2563). มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนนทบุรี. สืบค้น 5 มกราคม 2563, จาก <http://www.nonlocal.go.th>.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in
facilitating employee adjustment during organizational change. *European
Journal of Work and Organizational Psychology*. 14(3), 263-289.